

「派遣労働者の労働環境に関する国際比較と日本における課題」  
国際学部 国際社会学科 020155H 4年 水粉 孝慎

宇都宮大学国際学部国際社会学科

2005年度 卒業論文

「派遣労働者の労働環境に関する国際比較  
と日本における課題」

指導教員名 中村 祐司

学籍番号 020155H

論文執筆者名 水粉 孝慎

## 要約

この論文は、現在の派遣労働者に対する待遇や労働環境が悪化している中で、具体的にどのような問題があるのか、どのような解決方法が取られるべきかを考察している。また、ヨーロッパの 2 カ国を上げ、派遣労働者の使われ方、また待遇などに日本とどのような違いがあるのか、また派遣労働者をめぐる環境や、法による規制方法にどのような違いがあるのか調べている。

本論文の中で、まず日本国内における派遣労働に対する需要の拡大を分析する中で、現在の派遣労働者数の増加は、近年の終身雇用制の崩壊や成果主義が導入による人事制度改革や、情報化の推進による産業の流動化などの企業的ニーズによって、また、女性の積極的な社会進出や、自由な働き方を選択する若者の増加による社会的変化によってもたらされているということを表している。

また、労働環境整備が進んでいるヨーロッパのドイツとフランスの 2 カ国を上げ、日本との派遣労働者に対する待遇の違いを比較している。この調査の中で、ドイツ・フランス両国では、派遣労働者の労働環境の整備や待遇などにおいて国内法や裁判所による判決を大きな根拠として、積極的に正規雇用者との差別を解消しようとしている。また、派遣労働者はあくまでも一時的な使用においてのみ許可され、一定期間以上雇用する場合には正規雇用者として再契約をする義務を有していることも法的に取り決められており、日本のように派遣労働者の使用期限が無く、人件費を抑えるためといった使用方法が実質できないようになっている。

日本における派遣労働者に対する待遇は、ドイツやフランスの状況とは違い非常に悪い。それは、日本が雇用形態の違いによる差別を禁止した「ILO111 号条約」を批准していないことがひとつの大きな原因である。これを批准していないがために派遣労働者の悪い労働環境は一向に改善される気配が見えない。具体的には、正規雇用者との所得格差が年々広がっていること、派遣労働者の常用雇用が顕著に見られること、派遣元事業所による保険料逃れが行われていること、そして、派遣労働者では育児休業が取りにくいということ、があり、いずれの場合も、非正規雇用者であっても正規雇用者と同等に待遇するよう努力するといった法的根拠からは逸脱していることがわかる。

以上のことを解決するために国がしなければならないことは、派遣労働者に対する待遇を正規雇用者と同等にすることを盛り込んだ労働者派遣法の整備が不可欠であるということだ。しかし、国として過去 3 回にわたって同法を整備してきているが、その改正の内容はすべて使用者側が派遣労働者を使用しやすくなるような制度の変更することのみであり、未だに派遣労働者に対する待遇といった面では各企業の努力目標で実施する、という文章に終始している。

そこで、派遣労働者の待遇改善のために法的側面と、企業努力という 2 つの側面からこ

の問題を解決できるよう提言する。まず、法的側面では、ドイツなどのように非正規雇用者と正規雇用者間の待遇の差別を禁止するよう法改正を施すことである。また、現在制限の無い派遣期間を1年間の有期とし、一次利用目的のみ以外の派遣労働者の利用を禁止する。そして、正規雇用を前提とした派遣方式である紹介予定派遣制度を強化することで、派遣労働者から正規雇用者への再雇用を容易にするということの3点である。

次に企業の側面からは、派遣労働者も一社員であり企業を取り巻くステークホルダーの一員であるという点を考慮し、派遣労働者に対する責任を果たす方法のひとつとして、企業の社会的責任による労働環境の改善を提案する。また、現在の派遣労働者に頼る人事においては、企業の長期にわたる発展は困難であるという観点から、早期に派遣労働者から正規雇用者中心とした採用活動への転換を提言する。そして最後に、新卒の正規雇用者の定着を促進するために「新卒派遣」を積極的に導入することで、就職の際の雇用のミスマッチによる企業側、労働者側の損失の低減や、派遣労働の有効な利用方法を提言する。

## はじめに

「現在の日本経済はもはや派遣労働者なしでは考えることができない。」2004年の4月に行われた派遣労働法の改正によって、メーカーにとって念願であった生産部門における派遣労働者の使用が限定つきではあるが、ついに認められることとなり、これで単純作業の分野に関する職務における派遣労働者に対する規制はほぼ撤廃されることとなった。

派遣労働者というのは、フリーターやパート・タイマーなどと違って、ある程度の実力や技術を備え、また確実に即時的な労働者不足を満たすことができることから、非常に重要な労働力として企業に用いられている。現在では派遣労働者であっても、例えば企業内プロジェクトの中心となり活躍していたり、また語学に優れていたり、専門的分野に対して博識な人物を専門的に扱う人材派遣会社なども登場し、たとえば、海外支店長クラスポストなども派遣労働者が行っているケースもあつたりと、短期的な使用のみならず、中長期的、かつ責任ある労働に従事するケースも多くなってきており、さらに彼らの活躍の舞台は多くなっている。

そのように非常に重要である派遣労働者でありながら、報酬や待遇の面で差別や派遣労働者が抱える特有の問題など、社会的に認知されているかといえばそれほど認知されているとはいえない。派遣労働者は基本的に固定給であり、例え正社員並みの責任や労働を任されたとしても、給与が上がったり待遇がよくなったりすることはほとんどない。

法律の面に関しても、近年さまざまな改正が施されるようになった派遣労働法であるが、改正は繰り返されているものの、派遣労働者の待遇を改善するための改正はほとんど行われておらず、むしろ使用者側が派遣労働者を使用しやすくするような改正が行われている。問題の根本的解決をするためには、この法律はまだまだ乏しい内容となっているといわざるを得ないだろう。

その他具体的な問題点は本文中で示すものとして、現状の問題点としていえることは、彼らの重要性に対して、社会的待遇はきわめて低い、ということである。いや、むしろ企業が持つその密室性や強権的な特権が、法的にも社会的にも整備が未熟な派遣労働者という弱い立場に付け込み、その利益を企業が搾取するような構図にすらなっているように見える。

さらに、彼らは企業の労働組合等に参加することが少なく、また派遣先によっては労働組合に参加することを嫌がり、加入を希望するような人に対しては契約解除を盾にして脅すケースもあるという。企業での立場の弱い派遣労働者に対する労働環境の改善はきわめて困難である。彼らの訴えは派遣元である人材派遣会社を通して行われることとなるが、その人材派遣会社が、派遣先との関係を重んじるあまり、その派遣労働者に対する対応をあえて野放しにしてしまうケースもある。その点でも彼ら派遣労働者は派遣先・派遣元との板ばさみの中、厳しい環境での労働を強いられているのである。

文頭にも示した「現在の日本経済はもはや派遣労働者なしでは考えることができない。」とは、まさにこのことである。ある意味、派遣労働者が搾取されることによって日本の経済成長を担わせられているように感じられてしまう。最近では日本経済もバブル以後続いてきた長い不景気を脱した、というような報告も出てきている。企業が力を盛り返し始め、各社が新卒採用を拡大していくようになっている現在、重要な労働力である派遣労働者に対して注目することは日本経済を今後占う上でも必要不可欠である。

一方世界に目を向けてみると、実は日本と同じような状況が繰り広げられているところもある。たとえば、派遣労働市場が盛んなアメリカでは、正規雇用者と派遣労働者間の格差は年々拡大している。裕福な生活を送る者と貧困者との二極化が問題となっており、しかもその状況は日本のそれより深刻である。またタイなど、人件費の安さや教育水準の高さ、海上輸送などの利便性により生産部門においての成長が著しく「世界の工場」などと呼ばれつつある国では、外資の介入により生産のアウトソーシングが急速に進み、それに携わる労働者に対する待遇が追いつかず問題となっている。

ヨーロッパ各国での派遣労働者の労働環境は、日本やアメリカなどの派遣労働が盛んな国の状況とは違う。ほとんど派遣労働者に頼らずに労働需要を満たしているのである。しかしそのような国では派遣労働者に頼ることがない分、失業率が高い水準にあるなど、そのほかの労働問題が発生している。

このような中、世界各国で異なる労働事情を踏まえ、派遣労働者に対する位置づけ、環境、評価などにどのような差があるのか、また、どのような問題が発生し、また解決が図られているかを考察することが重要であると感じたことが、この問題を取り上げた大きな理由の一つである。そして、その結果を比較することで、現在日本における派遣労働者に対する諸問題と世界で起こっている問題との間での共通点や相違点を見極め、どのような対策が派遣労働者に対する不公平を払拭する上で効果的なのか、探してみたいと思う。

本論第 1 章では、現在の急速な派遣労働者需要の増加について検証している。派遣労働者に関する法律である「労働者派遣法」から見る彼らに対する位置づけ、待遇、労働者派遣事業について考察し、章後半においては、なぜ現在見られるように急速な派遣労働者需要の拡大が見られるのかについて、企業の戦略的側面や社会的意識の変化の側面から分析している。

第 2 章では、派遣労働者やそれらを取り巻く労働環境を比較検討するために、労働環境の整備が進んでいる国として、ヨーロッパのドイツとフランスの 2 カ国を挙げ紹介する。それぞれの国での労働者をめぐる環境、待遇、さらに制度的面から派遣労働者に対してどのような対策がなされているのか、またどのような問題が挙げられているのか調査する。

第 3 章では、現在の日本における派遣労働者が具体的に直面している諸問題について、具体的に引き上げ検証する。まず、日本に対して行われた ILO からの改善勧告を紹介し、日本が労働者の環境改善に対して消極的であることを引き上げる。また派遣先・派遣元事業所が行う派遣労働者に対して行われている具体的な問題を引き上げ、ここで派遣労働者

「派遣労働者の労働環境に関する国際比較と日本における課題」  
国際学部 国際社会学科 020155H 4年 水粉 孝慎

と正規雇用者との間での待遇の格差が問題となっていることを提起する。

第4章では、以上の章をふまえ派遣労働者の待遇や労働環境がよりよくなるような提言を、労働者派遣法の改正、また企業活動における視点からしていきたいと思う。

## 目次

はじめに

目次

### 第1章 派遣労働者需要拡大の背景に関する現状分析

#### 第1節 労働者派遣法の概要と派遣労働者

- (1) 派遣労働者の起源と歴史
- (2) 労働者派遣事業の定義
- (3) 派遣元・派遣先
- (4) 派遣可能業務と禁止業務

#### 第2節 派遣労働者をめぐる企業経営の変化

- (1) 人事制度改革による年功序列・終身雇用制の崩壊
- (2) 成果主義による評価制度の導入
- (3) 情報化による効率化推進

#### 第3節 派遣労働者をめぐる社会的変化

- (1) 女性の社会進出による多様な雇用形態の登場
- (2) 企業に縛られない働き方の選択

### 第2章 各国の派遣労働を取り巻く環境の国際比較

#### 第1節 ドイツの派遣労働を取り巻く環境と労働事情

- (1) ドイツの労働事情
- (2) ドイツの派遣労働に見られる特徴

(3) 派遣労働者に関する問題

第2節 フランスの派遣労働者を取り巻く環境と労働事情

- (1) フランスの労働事情
- (2) フランスの派遣労働に見られる特徴
- (3) 派遣労働者に関する問題

**第3章 日本における派遣労働者に対する諸問題**

第1節 ILOによる派遣労働者の処遇に対する改善勧告

- (1) ILO100・111号条約の概要
- (2) 日本における労働環境改善の消極性に関する分析
- (3) 派遣労働者等に処遇に関するILOによる改善要求

第2節 派遣労働者に対する具体的諸問題

- (1) 派遣労働者の増加による正規雇用者との所得格差の拡大
- (2) 派遣労働者の常用雇用化による責任制かと評価の不均衡
- (3) 派遣元事業所による社会保険料逃れ
- (4) 派遣労働者に対する産休取得での不平等と企業の理解不足

**第4章 日本における派遣労働者に対する諸問題の解決方法と考察**

第1節 現在の派遣労働者をめぐる問題点と考察

第2節 労働者派遣法改正による派遣労働者の労働環境の改善方法

- (1) 派遣労働者と正規雇用者間との待遇差別を全面禁止とする法改正の提案
- (2) 派遣可能期間縮小による労働者派遣依存からの脱却
- (3) 紹介予定派遣制度の強化と、それに伴う一部法の改正案

### 第3節 企業活動における派遣労働者の労働環境の改善方法

- (1) 企業の社会的責任(CSR)による派遣労働者に対する待遇の改善
- (2) 派遣労働者から正規雇用者への雇用シフトの転換と促進
- (3) 企業の採用活動の転換と「新卒派遣」導入による採用ミスマッチの防止

## 終章 今後の派遣労働の展望とそのあり方

あとがき

参考文献・参考資料

## 第1章 派遣労働者需要拡大の背景に関する現状分析

### 第1節 労働者派遣法の概要と派遣労働者

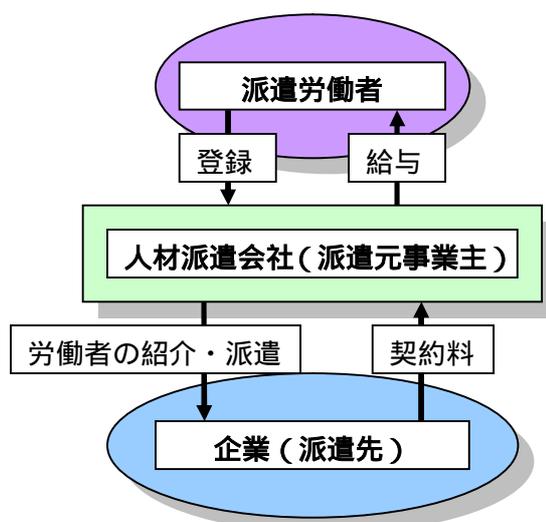
#### (1) 派遣労働者の起源と歴史

近頃、「派遣労働」という言葉を見聞きするようになった。ネットや電車の広告、テレビCMなどでもしきりに人材派遣会社の宣伝が流れている。身近なところでは、空きテナントに新しい人材派遣会社の事務所が続々と開設されていたり、学生でも派遣労働者としてアルバイトをしている人がいたりするなど、それだけ派遣労働というものの社会的ニーズが高まっている、ということであろう。

情報化が進み、産業構造の流動化が急速に進んでいく現在の日本経済において、即時的な人材の確保が企業の成長を促進させる上でも重要である。そのような需要を満たすためには派遣労働者を使用することが近道であるために、企業はこぞって派遣労働者を利用している。また近年、企業に所属せずに比較的自由に働くことを求める傾向が若者を中心に出てきていることも、派遣労働市場の盛り上がりを助長させている大きな理由の一つであろう。

そのような具体的な検証は後にするとして、そもそも「派遣労働」という言葉が登場するのはいつのことであっただろうか、ということに着目したい。それは、派遣労働の起源や歴史を探ることで、派遣労働のニーズなどといったものを紐解くことができるからである。現在における派遣労働市場の盛り上がりを語る上では、まずその出発の原点となった「派遣労働」といった概念が登場することから調べてみたいと思う。

「派遣労働」という言葉が法律の中に登場してきたのが、1985年に公布された「労働者派遣法」が最初である。それまで民間による人材派遣業というものは法律によって禁止されてきたために、これまでは職安などが人材の雇用促進に当たってきた。なぜ人材派遣業が民間で禁止されてきたかという点、人材派遣業務は労働者と使用者の中間に入ってその仲介をなす業務であるために、その活動が中間搾取にあたる性質を持っており、使用者と労働者の健全な労使関係が機能しなくなる可能性があると考えられてきたからである。



図表 1-1 「派遣労働者、派遣元事業所、派遣先の関係」 労働者派遣法を参考に作成

それは、人材派遣会社が使用者と労働者間に入り紹介業務を行うと同時に、労働者に対して給与の支払い業務を行っているために、それが中間搾取に当たるとされているのである。

しかし、公的機関のみでは即時的な需要を満たすような労働者を効率よく供給できる役割を果たすことが難しいために、次第に民間で人材派遣を専門とするような企業が現れるようになってきたのである。そして、当時の経済的ニーズの高まりと、法律による規制がないがゆえにおさなりにされてきたこれまで違法に働かされてきた派遣労働者を守るという名の下に、1986年にこの法律が施行されることとなったのである。

それでは、この労働者派遣法が成立する前に派遣労働者のように働いていたものはいたのだろうか、という疑問が生じてくる。上にも述べたように、労働者派遣法が成立する前は民間企業による違法的な労働派遣が行われてきた、ということは確かであるし、それ以前にもパート労働者といった短時間を主とする雇用形態があり、様々な呼ばれ方があるものの、同じような形態で働いているのが現状であった。

パート労働者は、正規雇用者と同じように企業に所属していながらも、短時間かつ単純作業を主として行うことになっている形態であり、主婦層や学生などといったような、自分の日常生活の合間の時間を使って労働力を提供できるような人が中心となって構成しているのが特徴である。

業務請負契約とは、個人が一企業のように独立し、企業から仕事を請け負うことによって企業側から報酬、つまり実質の給与を受けるといった形態の働き方である。この形態は、人材派遣業務において製造業への派遣が禁止されてきた2004年までは法律の規制を抜け、派遣労働者のように使用されてきたという現状があった。また、あくまでも事業主であるために社会保険料の納付などは個人でしなければならないといった面も存在している<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 本論第3章 第2節(2)参照。

そして、派遣労働者は性質的にその中間に当たる。つまり、所属は派遣元の人材派遣会社でありながら、その指揮命令は派遣先である企業が持ち、派遣先のために仕事を行うということになっているのである。派遣元・派遣先については後に説明するとして、ここでは、あくまで派遣労働者は派遣元と派遣先の板ばさみ状態であるということ把握しておく必要がある。

## (2) 労働者派遣事業の定義

それでは、法的に労働者派遣事業とはどのようなことをいうのであろうか。労働者派遣事業に関する法律は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」といい、通常「労働者派遣法」という名で用いられている。その例にならってこの論文中では当該法をすべて「労働者派遣法」と表することとする。

労働者派遣とは、「自己が雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させること」と派遣労働法に定められており<sup>2</sup>、労働者派遣事業とはそれらに関する事業である。平たく言うと、自分が雇用する労働者を派遣先の企業の指揮の下、その派遣先のために労働させる事を派遣労働といい、通常の雇用関係とは違い所属関係と指揮命令者が異なるという点で大きな特徴がある。

また、労働者派遣事業には 2 種類あり、主に常時雇用される派遣労働者を派遣する事業を「特定労働者派遣事業」と、臨時雇いや日雇いなどを中心に派遣する事業を「一般労働者派遣事業」という<sup>3</sup>。一般的には、「一般労働者派遣」であっても常用化して使用されることが多く、労働者派遣のうちのほとんどが一般労働者派遣である。

労働者派遣事業を行う際には一定の手続きが必要となる。また手続きのほかに許可基準が設けられており、これらを満たせない場合は事業を行うことができないことになっている。その許可基準とは大きく 4 つに分けられており、もっぱら特定の派遣先への派遣を目的として行われるものでないこと。雇用管理を適正に行う能力を有すること。個人情報等を適正に管理し派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

労働者派遣事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること、と定められている。

まず、「もっぱら特定の派遣先への派遣を目的として行われるものでないこと」とは、特定の会社への派遣を目的として人材派遣事業をすることは「専ら派遣」といい、労働者の労働条件を下げるためのものとして、許可されないことになっている。そのために、このような特定の派遣先にのみ派遣事業を行う事業を禁止している<sup>4</sup>。この制度があることによ

<sup>2</sup> 派遣労働法 第 1 章 第 2 条 1 より。

<sup>3</sup> この論文中では特にこの 2 種類を区別して取り扱わないこととしている。

<sup>4</sup> 久松社会保険労務士事務所・行政書士事務所 「労働者派遣法勉強室」

って例えば、実質正規雇用者として働いているにもかかわらず、人件費を下げるだけのためにすべての労働者を派遣労働者として再雇用する、といったことができないようになっている。

「雇用管理を適正に行う能力を有すること」とは、過去に人事などの雇用管理経験を有したものや、派遣元責任者講習を受けたものなど、労働者に対する責任管理能力を有した者を配置しなければならなかったり、労働保険や社会保険の適用が図られていたりすることをいい、また派遣労働者に対して教育訓練を受ける体制が取られていることなどが挙げられている。しかし、それらに数的な規制などは図られておらず、ある程度幅を持ったものとなっている。

「個人情報 を適正に管理し派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること」とは、文字通り派遣労働者に関する個人情報を責任もって保護をする情報ための措置をすることであり、近年企業からの大量の個人情報が流出するなど、個人常用に対する配慮が特に重要になってきたことから、個人情報を適切に扱うことが必要であると銘記されている。特に派遣労働者という様々な場所に仕事を転々とせざるを得ない労働条件上、個人情報の保護が徹底して行われないと、情報が各地で漏洩する可能性が多分にあるために、特に配慮して扱わなければならないだろう。

そして「労働者派遣事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること」とは、一般労働者派遣事業に関わる事業所にのみに必要な許可基準であり、財政的、組織的、事業所の面積等に関する具体的数値も含んだ細かい規定<sup>5</sup>がされているものである。しかし、この規定は一般労働者派遣事業に関するもので、特定労働者派遣事業をする上においては、この規定は除外されている。

労働者派遣事業を行うためには、最後の基準を除く 3 つの許可基準さえ満たしていれば起業することが可能となっている。その他、これに係わる提出書類は様々あるものの、事業所を開く時点において、規定された具体的数値基準などはないために、比較的起業がたやすいということが特徴である。

### (3) 派遣元・派遣先

この論文中にもすでに出てきているが、あえてここで派遣元と派遣先に関する説明を加えたい。派遣元とは労働者派遣法内では「派遣元事業主」とされ、労働者を雇用し派遣先へと労働者を派遣する業務を行っているものである。

派遣元事業主は業務を行う上で講ずべき処置として、労働者派遣法には主に以下のこと

---

<http://www.hisamatsu-sr.com/> より。

<sup>5</sup> 財産、組織（人員配置）、事業所（設備）、適正な事業運営の 4 項目から判断される。

が挙げられている<sup>6</sup>。派遣労働者の希望と能力に応じた就業機会および教育訓練機会の確保等福祉の増進に努めること。派遣先に労働者を派遣するに当たり、派遣先での就業が適正に行われるように配慮しなければならないこと。派遣労働者として雇用する場合にはその旨を明示すること。派遣先における就労条件等を派遣労働者に対して書面にて提示しなければならない、などの内容となっている。ここにある規定のほとんどは「努めなければならない」などの具体的な規定はほとんど施されていない。つまり、派遣元事業主の自主努力に任されている部分が多い。

一方「派遣先」とは、派遣労働者を受け入れる側であり、その労働者に対する指揮命令権を所有している。派遣先の講ずべき措置<sup>7</sup>は、主に以下のような内容である。派遣先は派遣労働者の就業が適正に行われるように派遣先責任者を選任すること、労働者派遣契約の定め反することのないように適正な措置を講ずること、派遣元事業主と綿密に連携し、苦情の適性かつ迅速な処理を図ること、派遣労働者の国籍、心情、性別、労働組合の正当な行為をしたことなどを理由として、労働者派遣契約を解除してはならない、等である。これもまた、派遣元事業主の場合と同様に、明確な規制基準が設けられているわけではなく、事実上、派遣先の自主努力の範囲で派遣労働者に対する適正な待遇が図られることとしている。

#### (4) 派遣可能業務と派遣禁止業務

2004年度以前の改正前の労働者派遣法においては、「政定26業務」を除く分野においては、派遣労働者を用いてはならないとされていた。「政定26業務」とは、派遣労働者を用いることができた26業務のことで、ソフトウェア開発、機械設計、放送機械等の操作、放送番組等演出、事務用機器操作、通訳、翻訳、速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転、点検、整備、案内・受付、駐車場管理、研究開発、事業の実施体制の企画、立案、書籍等の製作・編集、広告デザイン、<sup>21</sup>インテリアコーディネーター、<sup>22</sup>アナウンサー、<sup>23</sup>OAインストラクション、<sup>24</sup>テレマーケティング、<sup>25</sup>セールスエンジニア、金融商品の営業関係、<sup>26</sup>放送番組等における大道具・小道具、の26業務が、これまで派遣可能業務とされてきた。また、派遣期間は改正が施されるごとに延長され、現在ではこれらの政令26業務を含むほとんどの業務において、基本的に派遣期間の制限はない<sup>8</sup>。派遣業務は26業務に限られているとはいえ、これを見る限りではほとんどの業務が派遣労働の対象であり、事実上ほぼすべての業種で派遣労働者を使用することが可能となっている。

<sup>6</sup> 同法 第3章 第2節 第30条～第38条(派遣元事業主の講ずべき措置等)より要約。

<sup>7</sup> 同法 第3条 第3節 第39条～第43条(派遣先の講ずべき措置等)より要約。

<sup>8</sup>

2004 年度改正以前の法律では、製造業務に対して派遣労働者を使用することは禁止されてきたが、改正以後規制緩和が広がり、期限が 1 年間とは限られているが製造業務に対する派遣労働が可能となった。改正以前も実質、派遣労働は形を変え行われてきた<sup>9</sup>が、今回の改正では、それに対してお墨付きが与えられるような形で製造業務に対する労働者派遣が可能となった。

それに対して、派遣禁止業務は、港湾運送、建設、警備、病院・診療所における医療関係、弁護士、司法書士、公認会計士などとされている。 、 、 は常に危険が伴う業務であるために、派遣労働という形態では性質上そぐわないため許可されていないのであると思われる。しかし、 においては、紹介予定派遣<sup>10</sup>の場合のみ派遣可能となっている。

本節では、法的側面から派遣労働者に対する位置づけや現状を述べてきた。総括して言えることは、派遣労働に対する需要とともに派遣労働の及ぶ範囲が拡大しているということである。それは、規制緩和の波を受け、時代のニーズにあった改正を行っているとして評価することもできるだろう。しかし、法案を見ると規制緩和による改正が本当によいものであるかといったら、一概にはそういえないところがある。例えば、派遣労働者の待遇などに関する部分であいまいな文言が法律に盛り込まれていたり、派遣労働者の範囲が拡大することで正規雇用者を解雇し派遣労働者をその代わりとして積極的に用いることを事実上容認していたりと、派遣労働者などの労働環境を守るという面においては不安の残る部分が多々見られる。現状として派遣労働者に対する待遇やその保護がきちんと図られているのかどうかは課題として残るところであり、それについてはもっと検証していかなければならないだろう。

## 第 2 節 派遣労働者をめぐる企業経営の変化

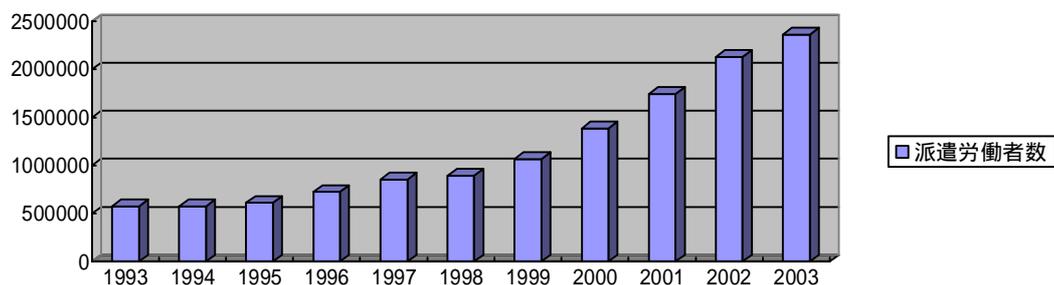
### (1) 人事制度改革による年功序列・終身雇用制の崩壊

冒頭文でも説明したとおり、派遣労働者に対する需要が近年急激に伸びていることは自明である。派遣労働者数は 2003 年度末時点で 236 万人と、前年よりも約 11%増加している<sup>11</sup>。派遣労働者数は年々増加傾向にあり、近年の派遣労働者に対する需要が見て取れる。

<sup>9</sup> 派遣労働者としてでなくて、「業務請負契約」として雇用契約を結ぶことで、実質上の派遣労働が行われてきた（偽装派遣）。派遣労働者以外を派遣労働者のように使用することは法に触れる行為であるが、これまでは事実上黙認して行われてきた。

<sup>10</sup> 本論 第 4 章 第 2 節 (3) にて説明。

<sup>11</sup> 厚生労働省職業安定局 「労働者派遣事業 平成 15 年度事業報告」より抜粋。



図表 1-2 「派遣労働者数推移」 厚生労働省 「労働者派遣事業 平成 15 年度事業報告」より作成。

また、派遣先の事業所数も年々増加しており、03 年度末時点においてその数は約 42 万件とこれも昨年よりも約 18%以上の伸びを見せている<sup>12</sup>。このような数値を見ても、急速な派遣労働者需要の拡大を裏付けることができる。

これを見ると、派遣労働者が増えることはそれと同時に労働者が増えることであるために、日本経済にとって良い傾向であるといえるかもしれない。しかし派遣労働者の増加が一概に良いものかといったらそれは当てはまらないだろう。それはもしかすると単に正規雇用者を減らしたことによる穴埋めのための派遣労働者の増加であるかもしれないからだ。つまり、派遣労働者数が増加しているのは引き換えに、正規雇用者に対する雇用というものは今まで抑制され続けてきた、ということもできるだろう。それはひとえに、企業が人件費抑制に動いたことに他ならない。派遣労働者を正規雇用者の代わりとして使用するという具体例は、本論第 3 章で紹介するが、派遣労働者の増加をもって、それをよしとするには少し早計であるといわざるを得ないだろう。

それでは、なぜこのように派遣労働者が注目されるようになって来たのであろうか。その理由の一つはリストラを口実とした、企業本位による人件費の縮小が裏に隠されているからであると思われる。

バブル崩壊後、日本の経済成長は急速に行き詰まりを見せた。これを期にようやく日本企業は抜本的に企業体質を見直すこととなるが、そのときに最も注目されたのが人件費である。いわゆる「団塊の世代」を中心とする、当時働き盛りとなる年代の労働人口が膨らんでしまったため、それに比例するかのようになり、年輩な社員を多く抱えるほど彼らに対する人件費が企業の財政を大幅に圧迫してきた。

そこで企業は、企業の経営を圧迫することとなった人件費を抑制しようと人事改革を図ることとなる。はじめに実行されたのが新卒採用の縮小である。新入社員の採用数を減らすことで社員数を減少させ、人件費を圧迫させることを防ごうとした。しかし、これは当然根本的解決にはならない。なぜかという、人件費圧迫の原因はあくまで給与の高い団塊の世代なのであって、比較的給与の安い新卒社員はさほど問題になることは少なく、社員数の絶対数を減らすことが根本的な解決とはなりえないからだ。

<sup>12</sup>厚生労働省職業安定局 「労働者派遣事業 平成 15 年度事業報告」より抜粋。

だからといって、企業は団塊の世代を減らす対策を採りたくてもその対策は採りにくい。なぜなら、彼らは社内の社員数の多数を占め、また社内取締役などの会社の決定権を握る執行部は大抵彼らの年代が占めているのが現状である。そのような中で、彼らの既得権を脅かすような決断を迫ることは非常に困難であるし、さらには、「団塊の世代」が持つノウハウや技術、顧客との人間関係などの能力が実際問題として、企業にとって欠かすことのできない要因であるために、彼らを削減してしまうことが企業にとって大きな痛手となってしまう。さらには、彼らに早期退職を迫る場合は、退職金や一時金を用意するための大量の資金が必要となり、それが一時的に企業の財政を圧迫することとなるために、企業は思い切った人件費削減をすることができないのである。

現在にわかに騒がれている「2007年度問題」というのは、まさに上記のような企業体質のひずみを象徴する問題のひとつである。新卒社員の採用を縮小させたことによる人材不足と、大量に抱えた団塊世代の定年による大量退職が同時に起こり、企業の持つノウハウや人脈などが一気に失われる可能性があるというこの問題は、直接数値化して図ることのできない要因のため、もしかすると日本経済にとって予期せぬ損害を与える可能性がある。

「2007年度問題」におけるマイナス効果はさておき、以上述べた3つのことはすなわちリストラである。各企業はリストラを実施するかしないかの判断を迫られ、それに乗り遅れた多くの企業は倒産していった。また、企業によっては大規模な改革を行い、経営を立て直すことに成功した例もある。

たとえば、日産自動車は90年代以降の急速なシェア縮小と利益率の低下、また有利子負債が1兆円にも及ぶほどの経営困難に陥っていた。それを改善するためにフランスの自動車会社ルノーと資本提携し、当時ルノーCEO<sup>13</sup>であったカルロス・ゴーン氏を日産経営陣に迎え、また後には取締役社長に就任させることで日産自動車の改革を強力に進めていった。日産再建計画の大きな特徴はやはり大幅なリストラを断行したことにあろう。改革案「日産リバイバルプラン」<sup>14</sup>の中で日産は、グループ全体の従業員14万8000人のうち14%にあたる2万1000人に対してリストラを実行し、社員の整理を行い膨張する人材費の削減に成功した。

ここで重要な点は、経営革新の重要なキーとなっていたのが人件費であり、人件費を削減することで企業の組織並びに財政を再構築しようとしていたことだ。しかし、大幅な人員削減を行うことによって企業では極度の人材不足に悩まされることとなる。そして、その問題を解決するために多用されたのが派遣労働者などの有期雇用労働者であり、彼らの

---

<sup>13</sup> CEO (Chief Executive Officer) 最高経営責任者。米国型企業において、経営実務に責任と権限を有するトップマネジメント担当者のこと。 出典：「@IT 情報マネジメント用語辞典」 [www.atmarkit.co.jp/fbiz/terminology/](http://www.atmarkit.co.jp/fbiz/terminology/)

<sup>14</sup> 「日産リバイバルプラン」とは主に以下の内容である。 国内生産能力の30%縮小、国内販売網の再編、 下請け企業数を1145社から600社以下に半減、 実績重視評価制度の導入、などである。また、この際に解雇された従業員も業績が回復したときに優先的に再雇用される制度(レイオフ)を導入した。

増加の理由には企業の人件費削減といった問題が隠されていたのである。

## (2) 成果主義による評価制度の導入

年功序列制の崩壊と切っても切れないものが成果主義の導入である。年功序列制度と成果主義制度はよく、相反するものとして扱われることが多いが、どちらも評価制度のひとつであることには変わりはない。端的に説明すると、年功序列制度は評価をする際にもっとも勤続年数を重んじ、成果主義制度は仕事の結果内容そのものを評価するというものである。戦後多くの企業で年功序列制度が採り入れられてきたが、それは戦後の混乱の中で労働者は、安定した生活を求めていることと同時に、企業側も急速な復興の中で人員を集めるために魅力的な給与体系にする必要性があった、というお互いの理念が一致したからである。そのためこの制度は、多くの新入社員を入社当初は安い給料で確保できることにメリットはあるが、彼らが年を経るごとに賃金上昇の割合が上昇するため、将来の人件費を圧迫してしまうというデメリットも発生してしまう。

そもそも年功序列制度とは、入社当初は経験も技術もない社員も、年を経るごとに経験や人脈などを獲得し、技術を得たり会社に貢献したりする度合いが高まるということを前提にして作られた制度である。つまり、日々の仕事によって培われてくる経験値を、一律勤続年数を基準にして給与に反映するというきわめて客観的な制度であるといえる。しかし、当然のことながら経験や技術などは個人差があり、できる人もできない人も一律に勤続年数を基準にしてしまうことから、若いながらも能力のあるものにとっては非常に不満の残る制度でもあるといえる。

そこで登場してきたのが成果主義制度である。成果主義は仕事の結果内容によって評価が決まるために、よい成績を残せばそれが評価となり給料と跳ね返ってくることとなる。つまり新入社員であろうが、結果を残せば評価が上がり、給料が上がるという可能性も十分にある制度なのである。この制度はいままでも主に営業などに使用されてきた。それは、仕事の内容が数値として表しやすく、客観的に仕事の内容を評価に反映することが容易であるからである。

現在見られる成果主義導入の動きに関しての大きな特徴は、これらの評価を営業だけでなく事務や生産の現場などさまざまな職種間で導入しようとしているところである。しかしながらここである問題が生じてくる。それは、仕事の成果を数値化して表しにくい職務の場合、客観的な評価がしにくいということである。たとえば庶務などの総務を扱う部署の場合、とりわけ仕事の内容は社内にかかわる事務手続きや、会計といった仕事は、与えられた仕事をこなしても、その成果が客観的な数値として現れることはまずない。

成果主義導入において一番の問題点は、この仕事の成果を客観的に評価できる基準となるものをつくらなければならないという点である。たいていの場合は仕事の評価というものは上司がするものである。営業のような仕事の成果を数値化することが容易な職務以外

の仕事に関しては現実問題として、部下の評価はその上司の裁量によるものが大きいのが現状である。つまりは、その上司が客観的な判断ができるような人物でない限りは、仕事の成果が公正に評価されない可能性も多分にあるのである。

評価をするということに関して更に問題となるのは、客観的な基準がない中で上司がどのように部下の仕事を評価するのかということである。上司は仕事を評価するときに、自分の近い人物に対して評価を過大にする可能性というのも捨てきれないのである。例を挙げると、05年6月17日の毎日新聞の記事によれば、ある大手外資系IT企業のある部署では、仕事の内容とは関係がなく上司の実家で行われる田植えの手伝いをしたかどうかで評価が変わってしまうという、非常に奇異な評価基準がまかり通っているという。また別の企業では、部下が地元のお祭りへの出席率が低かった、という理由だけで上司が部署からはざされた、ということがあったという。成果主義を標榜していても、成果の基準がいまいであるために仕事とは関係ないところで評価が決定しまうケースもある。

それではなぜ、このように一見すると不明瞭で客観的評価の乏しい成果主義が各企業で導入されるようになったのか。それが、人件費削減の理由に他ならない。各企業は成果主義導入という錦の御旗を翻し、隠れて人件費を削減するためにさまざまな画策を練っていたのである。

05年毎日新聞6月9日の記事によると、メーカーで事務職として勤務していた女性が成果主義を導入後、主任から平社員へ降格させられたという。評価制度は勤続年数から仕事の内容によって決まる職能給となり年収は500万円から400万円程度にまで落ち込むという。会社から仕事を押し付けられ、職務を自由に選ぶ権利もないまま不本意に事務の仕事をしていたにもかかわらず、会社の一方的な都合によって給料が下げられてしまうこととなったのである。事務の仕事では評価は出しにくく、事実上給与の上昇はこの職場についている限りでは望むことができない。事実、この企業では成果主義の導入後35歳以上の約7割の人が減給されている。つまり、この成果主義導入というのは、結局は人件費削減のための口実として使用されてしまったのである。

成果主義というのは社会的には非常に聞こえのいいものである。しかし、実施する際に果たして客観的な評価がなされているかどうか非常に疑問である。企業は社内の会計や事務、または製造業の生産ラインといった業務に対してしきりに派遣社員を導入しつつある。人件費のかかる正社員に代わり、給料が安くまた契約制で扱いやすいというメリットのある派遣社員を雇うことにより、人件費を抑えることができるのである。しかし会計や事務などといった仕事は、仕事の成果が数値化しにくいために、仕事量が評価として現れにくく、不当に評価を下げられてしまう場合などもある。

人件費削減の隠れ蓑として使用され、リストラによって減少した社員の穴埋めをしているのが派遣労働者なのであるということを、今認識しなければならないのである。

### (3) 情報化による効率化推進

「IT革命」という言葉が流行語になった1995年、Windows95が登場し、もともと軍事的目的であったインターネットが一般市民に対しても莫大的な広がりを見せた。パソコンは一家に一台、むしろ一人で一台以上所有するケースもあり、またネットなども無線LANなどの整備によって、どこにいても個人でも大量の情報を受信したり、不特定多数の人間に対して情報を発信したりすることが可能となった。

しかし、「IT革命」の恩恵を受けたものは何も市民だけではない。むしろ一番恩恵を受けることとなったのは商業、つまりはビジネスシーンにおいてでの使用がもっとも目覚しいだろう。

大きな理由のひとつは、情報伝達速度や正確さがIT革命前と比べて格段に向上したところにあるだろう。電子メールが一般的でなかったころは、直接会えない状況での対応の方法は、電話口での口頭での説明や、文字ベースであれば手紙やFAXなどのアナログ的な対応でしかすることができなかった。従来この方法では伝達スピードも遅く、また一度に送ることのできる情報量も少ない。さらには手間もかかるため、作業が煩雑になり人材も必要になる。しかし、今では大容量のファイルも電子メールで送信できたり、急を要しない用件なら電子メールで対応したりすることができるようになった。さらには専門的な技術も必要としないので、誰でも容易に行うことができる。今では莫大な転送量を持つ光通信などのネット回線を利用して、国内外に点在している人同士が一度にネット上で会議などもすることができるようになっている。

また、かつては各企業内におけるデータの転送などは社内データベースというものを利用してきたため、社内のコンピュータを扱えるものが社内の一部の人間やその設置を請け負った技術者のみでしかなかった。しかし現在では異なる企業であってもデータベースを共有したり、またofficeなどのビジネス統合ソフトを共通に使用したりしていれば、いちいち紙媒体で印刷しなくてもデータのみ転送で互いにビジネスのやり取りができるようになっている。

つまりIT化の促進により、今まで一部の専門家でしか扱えなかったコンピュータが、専門知識を持っていなくても使用できるようになったり、デジタルからいったんアナログに落として情報を伝えていたものを、デジタルの形そのまま共有したりしあうことができるようになったため、手間をかけずに情報を伝達することができるようになったのである。

さらにコンピュータ技術が格段に進歩したことによって、工場の生産ラインなどのオートメーション化が一段と進んだことが、更なる効率化を推進する要因となっている。かつては人の手で行われてきた工場内での物資の運搬や、製品の検査なども大企業などの先進工場では、人間の手を用いなければわからないような部分を除いては、ほとんどロボットが行っている。生産ラインなどにおいても、熟練を要した社員が行っていたような技術を要する生産も、今では機械のみで生産できたり、専門技術のない素人でも代わりに生産できたりするようになったものもある。

つまり、IT 革命は情報のスピード化を促進すると同時に、効率化も急速に進んでしまうため、今までは人の手を経ていた仕事もオートメーション化が進むことにより、それに従事していた従業員などが不要になってしまう。たとえば IT 化によってネット販売が普及して消費者から直接生産者への受注が可能になると、今までの卸売制度や卸問屋は大きな打撃を受けてしまうことになる。また工場においては熟練の従業員が不要となり、代わりに派遣労働者を換わりに当てて使用し、人件費を減少させることができるということだ。

マクロ的視点から見れば、たとえ効率化による労働人口減少分は、新規に IT 関連に携わる労働人口の増加分で十分補えるとされている。そのため効率化による労働人口減少は、当時の政府の見解によるとそれほど影響はないとされていた。しかし、それまで働いていたものにとって新しく雇用を探すことは非常に困難であり、IT 関連企業に就職する新規雇用分についても、派遣労働者などの低賃金労働に従事せざるを得ない状況がある以上は、決して労働者の状況は一概によくなるとはいえないであろう。

### 第 3 節 派遣労働者をめぐる社会的変化

#### (1) 女性の社会進出による多様な雇用形態の登場

派遣労働者を語る上では女性の社会進出は欠かすことはできない。なぜなら派遣労働者というのはその大部分が女性で占められているからだ。厚生労働省の調査<sup>15</sup>によると全体に占める女性派遣労働者数は約 70%にも上っていることから、女性の社会進出が派遣労働者数の増加の一端を担っているということが予想できる。女性の社会進出の裏には、家庭内の仕事が機械化し、家事にかかる時間が軽減されることで、女性にも働く時間ができたことで社会進出が可能になったことから始まる。

女性の社会進出への流れは現代になるにつれても顕著である。以前と比べ法整備も進み、女性の社会進出に対するイメージは年々改善しており、女性の社会進出はいまや当然のこととなっている。企業によっては福利厚生の一環として保育施設を社内に設けたり、産休の取得を容易にしたりすることで、女性が子を持ちながら働ける環境を積極的に整備している。

だが、果たして女性が子を持ちながら正規雇用者としてフルタイムで働くことができるかといえは疑問が出てくる。それは、たとえどんなに家事にかかる手間が省けようが、いまだ子育ての中心は女性であり、その女性がフルタイムで働いてしまうことにより子育てに満足な時間を費やすことが満足にできなくなってしまう可能性があるからだ。確かに、仕事と子育てを両立している女性も当然いる。しかしながら、子育てに費やす時間が短いと子供の育成にとって悪影響が出るという調査結果がある通り、時間的な制約上、フルタイムで働くことがスムーズな子育てを阻害するひとつの要因になってしまうことは明らか

<sup>15</sup> 厚生労働省「平成 15 年度 労働者派遣事業報告」より参照。

である。

仕事上の制約は何も時間においてのみではない。会社は正規雇用者に対して重要な仕事を任せることから、仕事に対する責任というのも当然重いものとなってくる。また仕事内外で生まれた人間関係も企業にとっては重要である。そのため女性男性にかかわらず、正規雇用者が仕事を辞めるということは大変企業にとっては大変な痛手となる。そのような中、たとえ女性であっても子育てのために仕事を辞めるということは、企業側から見ても本人としてみてもかなり難しいことであり、仕事を続けたいがために育児をすることが出ないと、子供を生むことをあきらめてしまう女性もこれまで多くいたのである。

そこで女性が子育てしながら時間的制約の上でも、仕事上の責任の上においても正規雇用者と比べ緩やかに働くことのできる雇用形態が、派遣労働者ないしパート・タイマーなのである。正規雇用者以外の働き方の登場によって比較的に時間の余裕のある働き方が可能となり、女性の積極的な社会進出が可能となったのである。パートや派遣労働者としていている間は子を託児所などや幼稚園などの保育施設に預け、仕事を終えた後迎えに行くことで無理のない育児と仕事との両立ができるようになった。

現在では企業が託児所などを設け、正規雇用者であっても子供を気軽に預けられる環境ができつつある。しかし、正規雇用者という長時間働かなくてはならない事情上、自らが育児をし、子供に接する時間はどうしても減少してしまう。比較的時間を有意に使うことのできる派遣労働者などの生活スタイルは、仕事を両立させながら育児をするという現代の女性事情によくマッチしたものとなっているのである。また、最近では外部の託児所に子供を預けるだけでなく、人材派遣会社が託児所を設けるケースもあり、育児をする派遣労働者にとってはまさに両立しやすい環境が整いつつあるのである。

以上、女性の社会進出が進む中で、仕事をしながら育児も両立することができる派遣労働者のメリットについて説明してきた。派遣労働者数のうち大多数が女性であり、派遣労働者数の増加と働く女性の増加は切っても切り離せない関係性があると思われる。子育てだけでなく仕事も両立できる派遣労働という働き方が、時代にマッチしており、それが派遣労働者数の増加につながっているものと思われる。

## (2) 企業に縛られない働き方の選択

年功序列・終身雇用制が崩壊した原因としてバブル崩壊後の人事制度改革を挙げたが、実はそれ以前にも終身雇用制の崩壊を予感させる大きな流れがあった。それはフリーターの増加である。フリーターとは正規雇用者として働かず、アルバイトなどによる収入で生活しているものをいうが、彼らが増加する背景には、企業に属して働くことよりも、それに縛られずに自由に働きたいと考える人が増加している、という問題がある。フリーターには、今まで定職に就けない者が新しい職を探すまでのつなぎとして働いていたり、役者やミュージシャンなどのような自分の夢を追求するために、フルタイムで働くことが困難

なものが生計を立てるための手段として就いていたりした。

しかし、現在はそのような理由より企業の一員として働くことを拒否し定職に就かないものの割合が増加し、彼らが働く手段として派遣労働者などの比較的自由的な働き方を選択するものが増加しているのである。

フリーターや派遣労働者として彼らが働ける背景には、その親など保護者の収入が増加し、それに依存することで成人したとしても生計が立てられるような状況がある。調査<sup>16</sup>によると、2003年度のフリーターの平均年収は102.7万円、派遣労働者の年収は約250万円であり、独立して生計を立てるためにはその水準の給与では、不十分であるといわざるを得ない。さらに女性の派遣労働者に関しては平均年収が約200万円となっており、ほぼ独立して働くことは不可能であろう。

労働者が正規雇用者でなくて、パートタイムや派遣労働で生活していくことができるためには、そのような社会状況があることも見逃せない。つまり、正規雇用者として働かなくても生活するにはさほど困難でないために、進んで企業に就くことない働き方を選択できるようになったのである。

以上、労働者が派遣労働やパート・タイマーとしての収入さえあれば生活に困ることがないために、進んで正規雇用には就かないということを説明した。しかし、最初にも説明したとおり近年の派遣労働者やパート・タイマーには、正規雇用者として働くことで企業に縛られながら働くことを拒否するというものが多く就いているということも見逃してはならない。

「七・五・三」といわれるように、大卒であっても新入社員のうち3割もの人が3年以内に辞めるといわれているような状況の中、特に若者においてこのように仕事をやめてしまう人が多数存在しているのである。さらに、2004年3月時点での大学卒業者に占める就職者の割合は55.8%であり、それはピーク時の1991年時点でのそれよりも25ポイント以上も低下している<sup>17</sup>。

これは、学校を卒業してから就職に至る過程での問題もあろうが、就職をする人々の考え方も変化していることもその原因の重要な点である。就職したからといって、その企業に定年まで働くという概念が崩れている中で、会社が合わないという理由で安易に仕事を辞めるケースが多くなっていることも事実である。そのように新しい仕事を求めて会社を辞めたとしても次の就職は以前よりも難しくなるために、職を探すのをあきらめてしまうことかもしれない。そのような人がフリーターやニートのような自活することが困難である者へとになってしまうことでの社会的損失はかなり大きいものがあるものと思われる。

時代が進むにしたがって、「働かない」ということを選択してしまう若者が急増してしまっている。しかし、勤労は国民にとっての義務のひとつであり、「働かないという選択肢は無い」ということをしっかりと留める必要があるのではないだろうか。そのような「働か

<sup>16</sup> 厚生労働省 「賃金構造基本調査(2004年)」より平均時給と平均労働時間により試算

<sup>17</sup> 『厚生労働白書』 2005年度版 p.147より参照

「派遣労働者の労働環境に関する国際比較と日本における課題」  
国際学部 国際社会学科 020155H 4年 水粉 孝慎

ない」ということが選択肢の中に登場してしまうような現代において、働くということを改めて考え直す時期に来ているのかもしれない。特定の企業に所属しないで働くことのできる派遣労働という形はある意味、このような時代の流れに適した雇用形態であるのかもしれない。

## 第2章 各国の派遣労働を取り巻く環境の国際比較

### 第1節 ドイツの派遣労働者を取り巻く環境と労働事情

#### (1) ドイツの労働事情

日本の経済事情とヨーロッパの経済事情を比べるときに、よく比較対象となる国はドイツである。ドイツは第二次世界大戦敗戦後、日本と同様に国内産業拠点が壊滅的に破壊されしまった後、急速な経済成長と遂げた国である。そこで、アメリカ、日本に次ぐ経済規模を持つドイツを比較対象とすることで、類似した状況の中、雇用、並びに労働者派遣に関する状況にどのような違いがあるのかを対比しやすいと思われる。

では、ドイツにおける労働事情はどのようになっているのであろうか。派遣労働に関するもののみならず、ドイツ全体の労働に対する制度や環境、歴史や人々の価値観といった面からドイツの労働事情について探してみたいと思う。

はじめに、ドイツにおける重要な産業について説明したい。ドイツは上にも述べたとおり、世界第3位の経済大国であり、ヨーロッパ産業の中心でもある。国土の北部のライン川周辺にはヨーロッパ工業の中心であるルール工業地域が広がり、自動車や精密機械、電気産業などが主要な産業となっている。また、自動車に関していえば、ベンツやBMWなどといった高級車で名の知れたメーカーの生産拠点であり、その工場はルール工業地域のみならずドイツ各地にあり、その高級志向品に対するドイツ人の持つ技術水準の高さや、製品に対するこだわりなどが見て取れる。

主要な生産品目や輸出品の上位の比率を見ると、自動車、化学、電機製品などであり、日本のそれとほぼ同様である。つまり、ドイツと日本が同じような産業構造の中、同様な発展をしてきたことが見て取れる。また、輸出という面で見れば、ドイツは世界第2位の規模を誇っており、その額はGDPの約1/3も占め、貿易黒字額は年々拡大している。

このように巨大な経済規模を抱えているドイツにおいての産業の中心はやはり工業製品である。ドイツでは歴史的に職業訓練制度が確立しており、義務教育として職業訓練がカリキュラム上組み込まれている。そこではカリキュラムの中で職業資格が取得できるような仕組みになっており、卒業後容易に就職ができるシステムである。そのため、ドイツの若年失業率は国際的に見ても比較的低い水準に留まっている。

さて、ドイツにおける労働に関する基本的な考え方として挙げられるのは、国家は労使関係には極力介入を避けるようにしている、というものである。また、労働協約<sup>18</sup>は労使の

---

<sup>18</sup> 労使が団体交渉によって取り決めた労働条件やその他の事項を書面に作成し、両当事者が署名または記名押印したものをいう。(労働組合法 第14条)

自由な意思で締結され、これは法律と同様の規範として承認されることとなる<sup>19</sup>。労働協約が労使の自由な意思により締結されるということは、労働者側と使用者側が互いに同等な権利を持っていることとなり、労働組合というものが、国家の社会秩序を担う重要な存在として位置づけられている大きな根拠ともなっている。また、労働協約は同産業や同地域ごとに締結され、その管轄領域の労働条件を律する機能も果たしているため、産業内における賃金格差や、労働条件の不均衡などを是正するための重要な規範ともなっている。ちなみに、日本で主流となっている企業ごとでの労働組合等の結成というのは、ドイツにおいてはかなり例外的なものである、ということも大きな特徴のひとつであるといえよう。

また労働組合の位置づけも日本のそれとは違い、使用者側と対立する構図にあらず、あくまでも交渉と妥協による「共同決定」という理念に基づいて労使関係が構築される。その共同決定の場合は「事業所委員会」と呼ばれ、そこで職場の労働条件等を規律することとなる。

ドイツが抱える労働問題としては高い失業率にある。急速な戦後復興を遂げてきた1960年代ごろまでは、失業率が1%を常に切っており、ほぼ完全雇用といわれるような状況が続いてきた。しかし、73年の第1時オイルショックを期に悪化した経済事情とともに、失業率も徐々に悪化していった。東西ドイツの再統一が実現した1990年ころは旧西ドイツ側の失業率が5%ほどで推移していったが、共産主義体制の崩壊や生産システムの転換の遅れ、さらにはかつてドイツ領であった東欧諸国から100万人以上の帰還者がドイツ領に流れ込んだこともあって失業率が恒常的に回復することはなかった。現在の失業率は12.5%<sup>20</sup>と依然高い数値を示しており、失業率の改善が各政権化での重要課題として挙げられている。

## (2) ドイツの派遣労働に見られる特徴

日本と同じような産業構造を持つドイツであっても、実は労働者に占める派遣労働者の割合は日本と比べても非常に少なく、わずか16万人と全体の約0.7%ほどである<sup>21</sup>。それは、派遣労働者は長期夏季休暇の代替要員としての需要が高く、日本のように数年にわたって派遣労働者を使用するということは全くないからだ。それに対して、日本で言う契約社員などといった有期雇用者の割合は、労働者全体のうち約1割を占めている。

また、パート・タイマーの比率は90年には13.4%であったものが2000年には17.6%と、10年間のうちに2.6ポイントも上げており、急速なパート・タイマー需要が見て取れる。全パート・タイマー人口のうち女性はそのほとんどである85%を占めており、男女比に顕著な差が見られる。その背景には、ドイツにおいて労働者はあくまでも正規雇用が前提と

<sup>19</sup> これを「協約自治(Tarifautonomie)」という。

<sup>20</sup> 2005年4月現在。しかし、失業率の定義は各国で異なるため、他国の数値と単純に比較することはできない。

<sup>21</sup> 厚生労働省『平成16年度 海外情勢白書』より。

なっており、育児などで女性が職を離れた後再就職する際に、負担の大きい正規雇用者としての選択肢を選ぼうとしない、という労働事情にあるのではないだろうか。

ドイツでは、派遣労働者やパート・タイマーなどといった非正規雇用者に対する規制が強い。1985年に成立した、彼らに対する扱いを規定したパート・有期労働契約法において、合理的理由のない場合の正規雇用者との差別を禁止しており、同一労働同一賃金の原則が法的根拠によって守られている。派遣労働者ないしパート・タイマーといった非正規雇用者がドイツに普及しない理由として、この法案によって彼らの労働環境が守られていることも挙げられるだろう。それは、派遣労働者などの非正規雇用者を使用する大きな理由は人件費の削減であるからだ。法的に同一労働同一賃金が守られているドイツにおいては、あえて不安定で、かつ人件費削減というメリットもない彼らを恒常的に使用することは、ほとんど意味のないことなのである。

また、1972年に成立された労働者派遣法では、常用型の派遣が認められてはいるが、その期限が12ヶ月までと定められており、これを超えて労働者を使用する場合には、派遣労働者と使用者との間に期限の定めない労働契約、つまりは「正規雇用者として登用する」という契約を結ばなくてはならない、と定められている<sup>22</sup>。つまり、日本のように同一の派遣労働者を恒常的に使用することが法的に規制されているのである。

このようにドイツにおける派遣労働者等の非正規雇用者は、国内法によって規制と保護を受けながら労働に従事している。端的にドイツの派遣労働者に対する現状を言うならば、まず、ドイツでは正規雇用の形態が主流であり、派遣労働者等を常用的な使用はせず、労働者全体に占める派遣労働者数は非常に低い水準である、ということである。そして、派遣労働者は法的に規制されており、また保護されているということである。この法律により、派遣労働者であっても正規雇用者と同水準の報酬を受け取ることができ、さらには1年以上勤続することで正規雇用者として再雇用されることすらも法的な権利を有しているということである。

### (3) 派遣労働者に関する問題

ドイツにおける派遣労働者をめぐる労働環境において、問題といえるような問題は上がっていないというのが現状である。それは上でも説明したとおり、単一賃金単一労働が法的根拠に基づいて半強制的に守られていること、派遣労働者であっても正規雇用者へと登用される道が法によって定められていること、また、派遣労働者の絶対数が少なく、問題があったとしても表面化しにくいことなどが理由として挙げられるだろう。

強いて問題を挙げるとするならば、その高い失業率の原因は、派遣労働者などの非正規雇用者数が少ないから、ということがいえるだろう。ドイツではあくまでも正規雇用者と

---

<sup>22</sup> 野川 忍 「ドイツの社会労働事情」『欧米の社会労働事情』p.137,138(日本ILO協会)より。

して働くことが前提としてあるために、賃金がほかの国に比べ高い水準にあるという。そのため、ドイツ企業では賃金コストが上昇してしまい、それが企業経営を圧迫する原因となってきた。その対策として新規雇用を縮小することを採ってきたために、ドイツでは高水準の失業率が続いてきたのだと思われる。

このような流れの中、ドイツの労使交渉においてひとつの転機が見られる。それは、労働協約を下回る賃金や労働時間の設定を、労使間の交渉の中で自由に設定できるようにすることを、使用者側団体が提案したことから始まる。つまりこの提案は、今まで新規雇用者として働くことが主流であったものを、同じ労働者間であっても比較的自由に賃金や労働時間を設定できるようにするためのものである。それは日本のように非正規雇用者を拡大させたり、もしくは正規雇用者であっても不安定で低賃金の労働を強いられる可能性を秘めたものであり、労働者側はこの制度導入に対して、真っ向から反対している。

しかしながら、ドイツにおいても今までのような硬直的な労働環境を是正し、流動化する時代にあった生産やサービスを提供することは必要不可欠であり、即時的な人材の確保や柔軟な労働環境を整えることが急務であることから、労働者側も使用者側と比較的柔軟な労働協約を結ぶ傾向にあるという。

例えば、成果主義導入による賃金決定である。今までドイツは、産業間ないし、地域間において単一労働単一賃金を守ってきた。それは労働者の生活を安定的なものとすると同時に、一方では社会主義的な考え方に基づいて賃金を決定してきたということでもある。そこで、今までのように同産業間一律賃金でなく、企業の収益そのものに賃金を反映させることで、各企業間における賃金体系を比較的自由に設定することができるように制度を変更することが時代の流れの中で迫られてきたのである。

しかし、この成果主義というのは従業員の成果によって賃金を決定するのではなく、企業の業績や収益に直接賃金をリンクさせ、労働者にその利益の一部を還元するというもので、現在日本で行われている成果主義とは性質が少し違っている。日本における成果主義というものは、あくまでも個人の成績の総合評価が主流であり、自分の上司いかんによって企業の業績や各人の努力に係わらず評価が決定してしまう可能性がある。その点、ドイツにおける成果主義というのは個人の成績ではなく、企業の業績を賃金に反映するというものであり、またその上限等の条件は各産業間の労働協約で決定されるものとされているため、協約自治を損なわず賃金の差別化を図ることができるという大きな利点がある。

企業の業績を直接賃金にリンクさせるという成果主義を導入することで、従業員のモチベーションを向上させることができ、さらに企業の成果へと労働者が積極的に参加することが可能となる賃金システムとなっているのである。

以上のように、ドイツにおける賃金に関する労働問題、特に賃金問題とその解決方法を考えてきた。これからドイツにおいて派遣労働者やパート・タイマーが増加するということは、経済が流動化する中もはや必要不可欠であるといえるだろう。現在では派遣労働者数はごく少ないために問題が表面化してきていないということもあろうが、増加する可能

性を秘めている以上、問題が噴出ししないとは限らない。そのときに、現在ドイツで行われている成果主義的賃金決定のシステムが、今日の日本と同じように派遣労働者に対して適用されないケースも出てくるかもしれない。そうなると、このことが日本のように単一労働単一賃金が崩壊するきっかけになってしまう可能性も捨てきれないだろう。

## 第2節 フランスの派遣労働者を取り巻く環境と労働事情

### (1) フランスの労働事情

フランスはドイツと並び EU を代表する国であり、また農業大国としても知られる。子ヨーロッパの中では比較的広大な面積と各地域の特色ある気候を用いられた適地適作が行われている。

フランスの人口は約 6200 万人であり、日本の約半数である。主な産業は、農業や食品が有名であり、化学や原子力産業は世界の中でも先進であり大きな主要産業である。ドイツに比べると工業などの分野ではより、先進技術や農業といった分野で勝っている。また、ブランド製品も盛んであり、パリを中心とする芸術や歴史を生かしたフランスならではの技術をふんだんにいかしたブランド戦略は世界中を魅了している。貿易額のうち 63%は EU 内に輸出しており、EU 依存度が比較的高いことも特長であろう。

フランスの人口は約 6200 万人であり、日本の約半数である。そのため、労働力人口も日本の約半数である約 2700 万人である。失業者は約 241 万人と全体のうち約 9.4%も占めており、特に若年層の失業率が 21.3%と高く、若年雇用の問題が深刻な状況にあるといえる。

それでは、フランスの雇用状況はどのようになっているのだろうか。フランスでは男女平等単一賃金制度が確立している。それは、ドイツと同様に法的根拠によって差別が禁止されているのに加え、高い労働協約適用率にある。フランスの大きな特徴として、労働組合組織率が低いにもかかわらず、協約適用率が非常に高い、という点である。本来であれば、労働組合が企業側との労働協約の交渉の窓口となるために、労働組合の祖組織率が低ければ協約適用率も低くなるものであるが、フランスにおいてはそのような傾向は見られない。

その理由は、数ある労働組合の中で一部にだけ「代表的労働組合」としての位置づけを与え、その代表的労働組合が労働組合の意見を集約し企業側との協約に関する交渉をする、という形態を採っているからである。例えていうと、日本においては各企業に労働組合が組織され、その労働組合が当該企業と交渉するという、1対1の関係であるが、フランスでは、巨大な労働組合が労働者の意見を集約し、各企業に協約の交渉に就くという、1対多の関係であるといえる。つまり、代表的な巨大な労働組合が多く労働者の意見をまとめることで強力な力を持つことができるために、労働者にとって有利な交渉がしやすくなるので

ある<sup>23</sup>。

労働組合組織率が9%と主要先進国の中で最も低い、労働協約適用率が約95%と非常に高くなっている理由は、この代表的労働組合が持つ強力な権力と独特な交渉方法によるものである。ちなみに日本は労働組合組織率が20%であるのに対して、労働協約適用率はわずか20%ほどでしかない。いかにフランスが労働環境の整備という観点において進んでいるかがわかるだろう。

またフランスにおける特徴としては、様々な手当が社会保障の一環として行われていることだ。例えば、家族手当、育児出産、養子縁組、住宅手当などさまざまな手当が国から支給される。労災や失業給付年金制度も国の管轄であり、国が一元化して社会保障を行う、中央集権的な国であるということがいえるだろう。それは、税金として財源をまかない、公平性と社会連帯を高める上で、子供のなどの多寡や住宅事情などにおける生活水準を均一化する狙いがあると思われる。そのような点で、日本のような企業内による福祉といった形態とは大きく異なっている。

## (2) フランスの派遣労働に見られる特徴

フランスにおける派遣労働者の使用方法に関しては、ドイツのそれと同じように一時的な使用においてのみ認められている。一時的な使用とは例えば、休暇職員の代替要員であったり、急な業務拡大による充足要員であったりなどといったような、一時的に人材が不足した場合の補填としての使用であり、期間も最長で18ヶ月以内と定められている。もしそれを超え常用的に労働者を使用したい場合には、正規の雇用契約を結ばなくてはならないとも定められている。

また上でも述べたように、フランスにおいては雇用形態による待遇の差別などは法的に禁止されており、違反した場合には刑事罰も含んだ厳しい判決が下されるために、基本的にこの制度は各企業において遵守されている。

フランスの派遣労働者数は、約63万5000人で全労働者に占める割合は3.9%となっており<sup>24</sup>、日本に比べ使用の割合は極端に少ない。また、平均試用期間が約2週間と短く、あくまでも一時利用としての派遣労働が守られていることが伺える。また、派遣労働者は主に工業並びに製造業として使用されることが多く、派遣労働者のうち全体47.3%が所属している。また、工業関連は派遣労働者による依存の度合いも高く、全従業員のうち約8.2%が派遣労働者によって占められており、比較的高い水準になっている。

<sup>23</sup> 「代表的労働組合」は主に、労働総同盟(CGT)、フランス民主労働総同盟(CFDT)、労働総同盟 労働者の力派(CGT FO)、フランスキリスト教労働者総同盟(CFTC)、幹部職員総同盟(CGC CFE)の以上5つである。

島田陽一 「フランスの社会労働事情」『欧米の社会労働事情』p.91(日本ILO協会)より。

<sup>24</sup> 2004年10月時点。厚生労働省『平成16年度 海外情勢白書』より。以下、本節の具体的な数値はこれに準拠する。

フランスにおいて派遣労働者が普及しない理由として挙げられるのが、民間企業による労働者派遣事業の禁止である。民間による職業紹介は法律で罰則付きで禁止されており<sup>25</sup>、国の機関である「全国雇用センター」が業務を独占しているために、派遣労働者が普及しないのである。しかし、上級の管理職の募集や採用活動では、民間の採用コンサルティング会社がヘッドハンティングを行っており、実質の人材紹介業務を行っている。本来であればこのような業務も禁止なる可能性もあるが、対象が上級管理職に限定され、また職業紹介に伴う弊害が少ないということで、1992年の採用における差別を禁止した法律の制定過程において実質的に合法的なものとして認められた、という経緯がある。

以上がフランスにおける派遣労働者の特徴である。フランスにおいては民間による職業紹介業務が禁止されており、また派遣労働者の待遇において職業の違いによる待遇差別を禁止しているために、派遣労働者の需要は増加する傾向には無い。また、代表的労働組合に象徴される強力な組合組織と、労働協約の適用率によって派遣労働者の環境は正規雇用者と同様の水準が保たれていることが挙げられる。

### (3) 派遣労働者に関する問題

フランスにおける派遣労働者に関する問題としては、ドイツと同様な現状であるために、問題として挙げられていることは今のところない。それは、派遣労働者が一次利用にのみ使用されるという原則を法的根拠に基づいて達成しており、またこれらの国では、賃金を外部によって客観的に評価する制度が普及しているため、派遣労働者であったとしても給与の水準は他の正規労働者と同じになるからである。また、フランスも期間はドイツよりも半年ほど長いながらも、派遣労働者の正規雇用への再雇用制度があり、このため派遣労働者の数は依然低い水準で推移している。

しかし、現在フランスで例外的に認められている、上級管理者を対象としたヘッドハンティングによる職業斡旋が、今後時代の流れとともに変容する可能性もある。日本においてもそもそも派遣労働者の使用は、一時的な雇用を満たすものと、労働者の持つ高い専門性を職場に活かすことができるという2点によるものであった。今後産業の流動化が進み、人事に対する考え方が変化することで、上級管理者以外のヘッドハンティングと証した職業紹介が、日本同様広まる可能性も捨てきれない。

現在のフランスにおいて、日本のような人件費削減を目的とした派遣労働者の雇用は起こる可能性は少ないだろう。単一賃金単一労働の原則や、国民の水準を均一化するための社会保障の整備が行き届いており、派遣労働者による仕事上の不満などが見られないというのは、日本の制度改革にとって大きな指針となるだろう。

---

<sup>25</sup> 演芸、家事使用人については例外で認められている。

### 第3章 日本における派遣労働者に対する諸問題

#### 第1節 ILO<sup>26</sup>による派遣労働者の処遇に対する改善勧告

##### (1) ILO100・111号条約の概要

世界中の労働に関する問題を取り扱っている機関にILOがある。ILOの主な役割は、世界中の労働者の労働環境に関する情報を収集したり、労働環境に対する勧告や要求等を政府を通じて行ったりしていることである。また、条約という形で各国が講ずべき指針等を条文化し、加盟各国に対して批准し労働者に対する待遇や労働環境が改善されるよう活動しているのである。

日本における派遣労働者に対する問題点としてまず挙げられるのが、正規雇用者との所得の格差である。詳しい説明は後に取り上げることとするが、同じ仕事をしているにもかかわらず、雇用形態が派遣労働であるという理由のみで、正規雇用者との格差が歴然と生じてしまうことが根本的な問題である。つまり、日本はこれまで例に挙げてきたドイツやフランスのように「単一労働単一賃金」の原則が守られておらず、暗黙の了解として雇用差別が行われているのである。

それでは、ILOはこの単一労働単一賃金の原則に関して、どのような取り決めが制定されているのであろうか。これに関する条約として1951年に制定された「100号条約」と、1958年に制定された111号条約という2つの条約がある。100号条約は、第2次世界大戦後、労働力が世界的に不足する中において、女性の社会進出とそれに伴う男女平等社会を望む運動の中で生まれてきたものであり、男女雇用の機会の均等を定めた条約である。当時「ウーマンリヴ(Woman Live)」という言葉が社会的なスローガンとなり、日本においても女性の社会進出が積極的に謳われてきた時代であり、またテレビの中では女性アイドルが多く登場し、ファッションにおいてもミニスカートや欧米の生活スタイルなどが急速に日本の中に入ってくることとなった時代である。そのような動きの中、国連の諮問機関である「女性の地位委員会」の要請を受けて制定されたのが、この100号条約なのである。

100号条約とは、ILOが男女雇用機会の平等に関して採択された最初の条約として有名であるが、その内容として最も取り上げるべき事項は、「男女が従事する職務の内容が異なっている場合でも、それらの職務が同一の価値を持つ場合には同一の報酬を保障する」ということが明記しているという点である。それはつまり、たとえ男性と女性とが異なる仕事をしていても同じ価値を持つ仕事であれば、同じ給料を支払わなければならない、ということであり、このことはまさに単一労働単一賃金に関する重要な規定であると位置づけることができるのである。

---

<sup>26</sup> International Labour Organization. 国際労働機関。

また 111 号条約とは、雇用と職業上の差別を撤廃することを目的として制定されたもので、職業上の身分や雇用形態の違いなどによる客観的根拠の無い待遇差別を禁止しているものである。つまり、職業上の身分の違いがあっても同様の仕事をしているのであれば同水準の報酬となるべきであり、また例え正規雇用と派遣労働という雇用形態の違いがあった場合でも同様である、ということが明記されている条約である。

## (2) 日本における労働環境改善の消極性に関する分析

以上、単一労働単一賃金に関する ILO の方針とその概要を述べてきた。しかしながら、日本においては、大多数の派遣労働者が女性であるという現状、並びに女性に対する雇用差別が未だ根強く残っている点を考慮するに、日本において 100 号条約と 111 号条約を批准しつつ、それを実施していくことは彼らの労働環境を整備する上で特に重要だと思われるのである。

しかし、日本ではそれを実施するに大きな問題がある。それは、日本は 100 号条約には批准しているが、職業身分による待遇差別を禁止した 111 号条約には批准していないのである。つまり、日本は派遣労働者における職業差別を黙認しており、派遣労働者の待遇が改善されない大きな理由のひとつがこの 111 号条約未批准なのである。

それでは、どうして日本において 111 号条約への批准が見送られ続けているのであろうか。それには大きく 2 つ理由が挙げられるだろう。まず、第 1 点目は、基本的に日本政府は労働者に関する人権問題に対して無関心であるということだ。例えば、男女雇用機会均等法が公布されたのは 1972 年であり、これはほかの諸外国に比べ極端に遅い。しかも、この法律が施行されたのは、それから 10 年以上経った 1985 年であり、すぐ思考するに至らなかった。それは、あくまでこの法律の制定の理由は、ILO からの男女差別撤廃に関する再三の要求を受け、100 号条約を批准するためにしぶしぶ作った法律であるからだ。そのために、公布してから試行するまでの期間が極端に長くなっている。さらには、この法律施行後も、その内容の不十分さと法の不徹底により、さらに ILO からの勧告を受けることになる。この男女雇用機会均等法が本格的に効力を発揮するようになったのは、公布から 27 年も経った 1999 年の改正均等法以後であるといわれている。日本政府は外圧がなければ、自国の労働環境の積極的な改善に動き出さないということが言えるだろう。

第 2 点目に挙げられるのは、日本は企業による連合体である団体の力が強く、その圧力によって 111 号条約に対する批准が見送られている可能性があるということだ。日本は特徴として企業が強い権力を持っており、その企業連合体などの団体が日本の経済のみならず、教育や外交問題などに口を出すということが提言という形で公然と行われている。日本経団連がその大きな団体のひとつであるが、それらの国政に対する影響力は非常に大きく、日米関係や日中関係などの極めてナイーブな外交問題に対してまでも、自企業らの利益誘導のために助言を行うことは多々ある。例えば、内閣総理大臣などによる靖国神社参

挿や、中国などの反日問題、しいてはイラク戦争に至ることまで取り扱うニュースの中では、必ずといっていいほど日本経団連の会長がそれらに対してコメントをしているシーンが挿入されている。それだけ、彼らの発言力は大きいということであろう。

111号条約の批准は、企業にとっては非常に厄介な問題であるといえる。日本企業の強みは、その企業が持つ強力な権力と資本である。彼らは正規雇用者でなく派遣労働者を使用することで、労働組合を弱体化させ、また人件費削減によって内部留保を増加させることで権力と資本を蓄えようと画策している可能性がある。このような意識の中、111号条約の批准は直接企業資本の低下につながるために、導入を見送らせるように日本政府に対して圧力を加えているのではないだろうか。

つまり、日本が労働者の改善環境に対して消極的な傾向であるということである。そのような状況の中、ILOは日本に向けて改善勧告と要求を繰り返してきている。つまり、日本は現状としても、労働者に対しての環境の改善は図られていないということになるだろう。批准すること自体がそのまま問題の解決になるわけではないが、日本はそのような条約にしなくても国内の自主努力で労働環境を整備できるという姿勢すらも見せずに、ILOからの忠告を受けるといってしか動くことができないという現状を早急に改善すべきだろう。

### (3) 派遣労働者等に処遇に関するILOによる改善要求

それでは、具体的にどのような改善要求が日本にされているのであろうか。ILO条約勧告適用専門委員会が2003年に日本に対して行った改善要求から特に派遣労働者に関する勧告を一部要約し、その問題点について取り上げてみようと思う。

労働力に男女が占める割合、および報酬水準の動向を評価できるような統計情報、並びに非正規雇用の男女労働者の所得を計算に入れた、また平均時間給によって分類された完全な統計情報を提出すること。100号条約の下では、報酬は労働者の性別あるいは雇用上の身分に基づいて決められるのではなく、遂行する職務に基づく客観的な職務評価によって比較されなければならない。政府がパート労働者の賃金平等等を促進するために行っている措置について情報を提供するとともに、どの程度男女労働者がパート雇用者で雇用され、時間給換算での正規労働者との報酬比較についての情報を提供すること。公務および民間部門で使用されている賃金職員を含む臨時雇用の様々な形態・使用の範囲・男女雇用などに関する完全な情報を提供する、という主に3点である。また、ここにある要求のほとんどは100号条約の履行に関する改善要求であるために、ほとんどの要求では主に男女雇用に関することが言及されている。

それでは各個別の要求に関して説明を加えていきたい。に挙げられることは、現在の日本の平均給与に関する統計において、非正規雇用者を入れずに計算していることを示しているということであり、また時間給によって計算されたデータを加えるよう要求してい

る。報酬水準を時間給で計算されないことによって、正規雇用者と非正規雇用者による仕事の価値を図りにくくする効果がある。それぞれ職務や産業別、ならびに雇用形態ごとに報酬を時間給で計算し、互いの労働環境の違いを単純に比較する必要があると思われる。

においては、に加え主にパート労働者に関する雇用差別について言及している。この項は 100 号条約について主に取り扱ったものであり、その中でも特に女性で構成されており低賃金で働いているパート労働者に関する正規雇用者との報酬比較を要求している。この問題はその多く女性によって占められている派遣労働者にとっても同様な問題であるといえるだろう。

においては、様々な労働者に関する統計の中で雇用の形態や、男女比などの情報が不十分のまま公開されていることを挙げている。例えば、厚生労働省の派遣労働者に関する統計資料の中で、男女比や正規雇用者との比較等において十分な情報がわかりやすい形で公表されていない。「完全な情報」とはその統計をあたるに必要な情報が適切に公表されていることである。政府が公表する統計調査を見るに、雇用形態別に見た単純比較が客観的に見てなされにくい形での情報公開が行われている。

以上のことについて端的にまとめると、正規労働者と非正規雇用者間との労働環境における情報の公開が完全な形で公表されていないこと。また、男女雇用機会に関する様々な実施状況に関する報告を徹底して行うことが挙げられるだろう。この中で、派遣労働者などの待遇に関する具体的言及が無いということの理由は、日本が 111 号条約に批准していないからである。しかし の中において、客観的な職務比較に基づいた賃金算定をすることを明言しており、111 号条約に批准していないながらも、これに関する要求を行うという点において画期的な要求であると思われる。

以上が 2003 年に ILO によって行われた改善要求である。これを見るに日本政府は未だに労働者の労働環境改善という点において、及び腰であり消極的な対応しかなされていない。この問題がなかなか解決を見ない根深い理由のひとつになっているものと思われるのである。

## 第 2 節 派遣労働者に対する具体的諸問題

### (1) 派遣労働者増加による正規雇用者との所得格差の拡大

日本は戦後数回の大型好景気を繰り返し、急激に成長してきた。ひとつひとつの日本経済成長の歴史の詳しくはこの論文で取り上げないこととするが、その経済成長が日本国民生活を作っていく、日本という生活のスタンダードを作ってきたことは紛れもない事実である。

経済活動のほとんどが破壊されてしまった中、日本経済はみながほぼ同じように成長をし、戦後復興を遂げてきた。それは経済が破壊されてしまったことによって、日本人みな

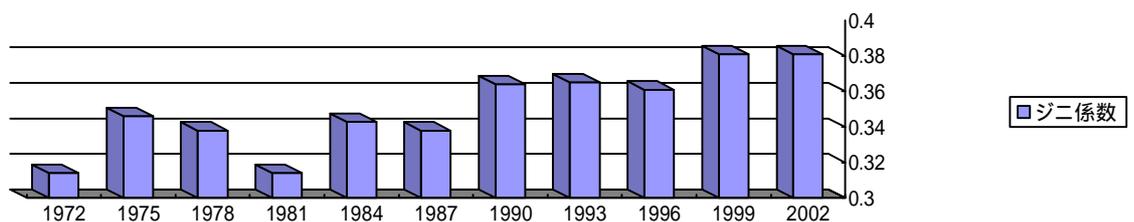
が同じスタートを同時に切ることができたからである。そして「団塊の世代」といわれるように、ひとつの塊のように団結して、日本経済の成長に寄与してきたのである。

そのような過程を経てきた日本の経済成長において、最も重要なキーワードは「一億総中流」であるといえるだろう。この言葉は、高度成長期が収束を向かえ人々の暮らしに多少の余裕ができ、これまで高級品であった自家用車やマイホームが、庶民と呼ばれるような人々でも購入することのできるようになった時代の合言葉として、使い古された言葉であった。「一億総中流」とは文字通り、日本国民のほとんどが自分らのポジションを中流であるとみなしていることから使われたもので、それは日本国民の意識の根底にある、集団性や、非積極性を如実に表しているような言葉でもある。つまり、そのような言葉が流行するほど、日本人はこれまで、日本の経済成長とともに生活水準も向上し、また一律に成長してきたのである。

しかし近年においては状況が大きく変化している。もはや日本が総中流社会である、などと言う人はいないだろう。それは今日本では確実に所得の格差が進行しているからである。経済成長が円熟を向かえ、急激な成長が見込めない状況になるにしたがって、いわゆる「勝ち組・負け組」の差が大きくなってきている。今年の流行語大賞に「富裕層」がランクインするなど高級志向に目が向けられるのに対して、生活保護を受ける世帯数が年々増加しており、日々の生活にも支障をきたしてしまうような世帯も同時に発生しているのである。

それでは、感覚的だけでなく客観的にこの所得格差がどのくらい広がっているか見てみよう。所得格差を表す指標としてジニ係数というものがある。ジニ係数とは、「所得分配が完全平等のときはゼロ、完全不平等のときには1をとる係数であり、数字が大きいほど不平等の程度が高いことを示す指標<sup>27</sup>」であり、この指標を見ることで、日本の所得分配がどのように変遷しているか見ることができる(図3-1)。

図3-1 所得再分配の変遷 (1972-2002)



「経済セミナー 2005年1月号」p.31より作成

図を見ると、所得再分配後におけるジニ係数が、1980年辺りを境にして、年を追うごとに増加していることがわかる。つまり、日本において所得格差は年々広がっているということが言えるだろう<sup>28</sup>。

<sup>27</sup> 橋木俊詔 (2005)「経済セミナー 2005年1月号」p.30(日本評論社)より引用

<sup>28</sup> 図中のジニ係数は、『所得再分配調査』(厚生労働省)を基にして算出した結果である。

以上、日本全体的な傾向として、所得の格差が年々拡大していることを示した。次に、この論文の本題である、正規雇用者と派遣労働者間における所得格差を分析していきたい。

はじめに言えることは、所得の格差の拡大と派遣労働者の増加は大きく関係しているということである。しかしながら一般的にいえば、派遣労働者が仕事に就くことによって新規雇用が創出されることで所得水準が上がることによって、相対的な所得の格差が縮小するように考えることができるかもしれない。つまり、派遣労働者の増加というのは、所得の格差の拡大に関してマイナスに働くのではないかと考えることもできるのである。

しかし、実際にはそうではない。第1章でも説明したとおり<sup>29</sup>、派遣労働者の増大の裏には、正規雇用者のリストラによる労働力不足を補う穴埋めとして彼らが採用されているという背景がある。つまり、派遣労働者が雇用されると、それと同様に正規雇用者が辞めさせられている可能性があるのである。派遣労働者は正規雇用者の代わりとして使用されている現実がある<sup>30</sup>以上、派遣労働者の増加が一概には所得格差の抑制に働くとは考えることはできないのである。つまり、企業は人件費削減のために派遣労働者を雇用する、という行動をするという前提を忘れてはならないのである。裏を返せば、派遣労働者の増加は低賃金労働者を増加させていることであり、派遣労働者の増加は、正規雇用者との間で相対的に見た所得の格差の拡大を意味するのである。

## (2) 派遣労働者の常用雇用化による責任成果と評価の不均衡

常用雇用化とは、派遣労働者として仕事についているにもかかわらず、事実上正規雇用者のように働いていることである。このように説明すると、常用雇用化がさほど問題があるようには思われなくてもいいかもしれない。確かに、正規雇用者のように働けるということは、ある一面を見れば、常に仕事をする環境があり、また正規雇用者と同等に仕事ができる、ということである。一見すると正規雇用者と差別無く扱われているということで、派遣労働者にとってはメリットのように思われる。しかし、ここにはさまざまな問題が隠れているのである。

それは、基本的に派遣労働者はあくまで企業における単純作業などの責任をあまり伴わない業務をこなすことが求められているにもかかわらず、職場内においては正規雇用者と同様な責任を負わされて仕事をしている者もいるからである。これには大きな問題がある。それは、派遣労働者の多くは固定給であり、報酬といった面では正規雇用者とは大きく隔たりがあるために、同様な仕事をしていてもそれが報酬に反映されないのである。

---

また、ジニ係数は、ほかにも『家計調査』、『全国消費実態調査』(総務省)などを用いて算出することが可能であるが、それぞれ母集団が異なるため誤差はあるものの、いずれもジニ係数が増加傾向にある、という結果となっている。

<sup>29</sup> 本論 第1章 第2節 (2) 参照。

<sup>30</sup> 本論 第3章 第2節 (2) 参照。

たとえ正規雇用者と同等の責任を負わされていたとしても、それが報酬の面で反映されていけば問題はない。問題は、その責任が報酬という形などで派遣労働者に対して反映されないということだ。実質固定給である派遣労働者にとっては、給与に仕事の内容が反映されないという状況は、非常に不公平であるといわざるを得ない。

具体的な事例を挙げると<sup>31</sup>、契約社員としてシステムエンジニア(以下 SE)に採用された者が、正社員と同様の仕事をしていながら契約社員であるということを理由に、同世代の正社員の年収は約 500 万円であるのに対して、彼は月額 25 万円年収 300 万円で仕事をさせられていた、というケースがある。彼は契約社員であるために、基本的には時間単位で給与が決まるのであるが、SE という仕事は仕事量が時間で測りづらいために、たとえ残業代を申請したとしても、それが仕事の性質上受け入れられないという。彼は同じ職場に就職してから 3 年も経ったが、結局給与は変わることなく正社員と同等な仕事をさせられている。

また、職場内において、正規雇用者と同等の責任を派遣労働者が負わされているということは、単一労働単一賃金の面から見ても、認められるべきことではない。企業は積極的に企業内ないし、産業内における賃金格差を是正すべき立場であるにもかかわらず、正規雇用者を減らし派遣労働者を増やすことで、人件費を抑えようとしている。さらに正規雇用者並みの責任を押し付けることで、無理やり仕事の水準を維持させているのである。このことは企業にとってはメリットがあっても、労働者にとってならメリットなどはない。

調査<sup>32</sup>によると、派遣労働者などの有期契約労働者の契約終了までの平均年数は 4.6 年で、「3 年以上」連続して勤務している人数は、全体のうち 54.8%にも上る。つまり、派遣労働者のうち半数以上は、同じ企業に中長期間留まって仕事をしていることになる。また、別の調査<sup>33</sup>によると、勤務期間は 5~10 年未満が 22.2%で最多となっており、「パートを雇い入れたときに、以前正社員が行っていた業務に当てた」は 47.5%と半数近くにも上り、「正社員と職務・責務が同じであるパートがいる事業所」は 40.7%もあった。

中には配偶者扶養から外れたくないために、あえて低賃金であるパートや派遣労働といった雇用形態を採る者も多くいると思われるため、一概に否定することはできないが、正規雇用者と同等に長期に渡り勤務し、仕事上における責任や責務を有しておきながら、賃金格差があるという現状は、是正する必要があるだろう。

## (2) 派遣元事業所による社会保険料逃れ

社会保険<sup>34</sup>は人間が安心して生活していくうえで欠かせないものであることは、いうまで

<sup>31</sup> 『週間エコノミスト 2005 年 5 月 31 日号』(毎日新聞社) p.23 より参照

<sup>32</sup> 厚生労働省労働基準局 「1999 年有期契約労働者に関する調査結果」参照

<sup>33</sup> 上に同じ。 「パートタイム労働者総合実態調査」(2001 年) 参照

<sup>34</sup> ここでいう社会保険とは、主に厚生年金、健康保険の事を指し(サラリーマン)、基本的に労使折半で保険料が支払われるものである。

も無いであろう。人が経済活動を行っていく中で、不測の事態に備えるために社会保険に加入することは、ある意味労働者としての責務であり、これに加入することで日々の労働に対して集中することができるのである。

社会保険には様々な種類があるが、基本的にその保険料である社会保険料は、労使の折半や使用者側の全額負担により徴収されることとなっている。つまり、企業は労働者を抱えると同時に、彼らに対する保障の一部ないしは全額を補償することになっているのである。そのために、企業は膨大な金額の社会保険料を支払わなくてはならないことになり、従業員を多く抱えれば抱えるほど企業は多くの負担を強いられることになるのである。

それは人材派遣業においても同じことであり、人材派遣会社は勤務実績のある派遣労働者に対しては、当然社会保険料を負担しなければならない。しかし、現在派遣業界は年々競争が激化し、価格競争が進んでいるため、さらには昨今の不景気による資金繰りの困難である中小企業に対する社会保険料の負担は、人材派遣会社も同様に財政をかなり圧迫することになっている。そこで、企業は何とかその負担を減らそうと、様々な手を使って社会保険料逃れを実行することになり、派遣労働者の知らない間に保険料が未納する問題が生じてしまうのである。

それでは、具体的にどのように社会保険料逃れが発生してしまうのであろうか。例えば第1章にも紹介したように、人材派遣会社に登録してある社員に対して業務請負契約を結ばせることで、保険料逃れを実行することができる。

あるケースを紹介すると<sup>35</sup>、派遣会社に登録していたとある社員A氏が、本人の意思に反し業務請負契約社員として他の企業に派遣されていたことによって人材派遣会社が年金保険料逃れをするというものである。派遣労働者として登録されていた場合は、他の正規雇用社員と同様に労使折半により年金保険料を支払うこととなるために、この場合は労働者であるA氏と、その所属先である派遣元の人材派遣会社の双方で年金保険料を折半することとなる。しかし、業務請負契約をA氏と派遣先との間で結ばせることによって、A氏の扱いは一事業主と同様となるために、派遣元による保険料の支払い義務は喪失することとなるのである。また保険料を納めたい場合はA氏本人による納付が必要となるために、それまで実質派遣先で働いている間は保険料の未納状態が継続してしまっていたということになってしまうのである。

上に挙げた例は、派遣労働者という弱い立場に付け込んで人材派遣会社が違法的に契約を結ばせたケースである。このように、人材派遣会社は法の網を抜けて社会保険逃れをするのである。このケースでは指揮監督を派遣先が握っていたために、事実上派遣労働者のように使用されていたA氏の契約は違法であり、保険料を双方が支払う義務が生じることとなるのである。この問題は人材派遣会社との交渉の結果、過去2年間分のさかのぼった分の保険料をお互いが支払うこと<sup>36</sup>で合意したが、折半分の保険料は100万円にものぼり、

<sup>35</sup> 『週間エコノミスト 2005年5月31日号』(毎日新聞社) p.27より。

<sup>36</sup> 社会保険料は滞納分のうち、過去2年間分はさかのぼって返済が可能であるために、こ

基本的に収入の少ない派遣労働者にとっては工面することが大変困難であったという。

以上、派遣労働者に対して業務請負契約を結ばせることで社会保険料の納付を免れるケースを説明したが、ほかにも社会保険料の支払いを逃れる方法がある。それは、派遣労働者と使用者間との間で2ヶ月以下の雇用契約を結ばせることである。もし、その労働者を長期にわたって雇用をしたい場合にも、そのような契約を結ばせることで、社会保険料の支払いを免れることができるのである。

では、どうして社会保険料の支払いを免れることができるのかというと、社会保険料の支払いは2ヶ月以上にわたって雇用契約を結んだ場合と法律で定められており、それ未満の期間を労働契約で結ぶと、社会保険料納付の義務を免れることができるからである。つまり、人材派遣会社は長期に雇用契約を結ぶ場合でも、恣意的に2ヶ月間だけの雇用契約を継続的に結ばせ、企業が負担する分の社会保険料の支払いを免れていたのである。

上に挙げた2つの例が、人材派遣会社による保険料逃れの手口である。このようなケースはあくまでも違法に契約を結ばせたものであるために、責任は人材派遣会社が取らなければならないとされており、発覚した場合には会社側が労働者の分の社会保険料も支払わなければならないとされている。しかし、多くの場合には自分の知らないうちに契約を結ばされていたり、派遣労働者という弱い立場を利用し無理やりこのような雇用契約を結ばせていたりするなど、なかなか発覚することが難しくなっている。調査<sup>37</sup>によると、2ヶ月以上の雇用契約を結んでいる社会保険料を支払うべき派遣労働者の対象者数は74万人であるのに対して、派遣健保<sup>38</sup>へ加入している人が約30万人であるという。つまり、長期にわたって働いている派遣労働者の半数以上は、自分の知らないうちに社会保険料が未納となっている可能性があるのである。

社会保険は、自分の人生設計において大変重要なものである。それを企業の勝手な都合によって奪われてしまうことは、決してあってはならないことであり、このようなことが解消されない限りは、派遣労働者は安心して働くことはできないであろう。

#### (4) 派遣労働者に対する産休取得での不平等と企業の理解不足

女性が働く環境を求める上で最も気にすることは、出産と育児であるかもしれない。1985年に男女雇用機会均等法が制定された以降、男女共同参画社会が一般的になった現在においても、出産は女性がしなければならない重要な役割である。育児も実質上、女性が主に行っているために、女性にとってよりよい職場を選ぶ基準には、当然それらに対するケアというものが重要になっているのである。

---

のような措置となった。

<sup>37</sup> 日本人材派遣協会調べ(2004)。

<sup>38</sup> 派遣労働者専用の健康保険。2ヶ月以上派遣労働者として働く雇用契約を結んでいる場合には、必ず加入することになっている。

派遣労働者にとってもこのことはしかりである。特に派遣労働者の占める割合は女性が圧倒的に多い。出産育児に関連する諸問題を解決することはすなわち、多くの派遣労働者の労働環境を整備する上でも必須であるといえるだろう。例えばある人材派遣会社では、自分が仕事をしている時間に合わせて子供を預かってくれる託児所や保育所を会社内に設置したり、育児休業などを積極的に導入したりしているところも出てきている。

しかしながら、すべての人材派遣会社がそういう方針であるかといったらそういうわけではない、というのが現実である。妊娠した派遣労働者に対して契約を打ち切る妊娠解雇を要求する人材派遣会社が実際にあり、このことが働く女性の派遣労働者にとって大きな問題となっているのである。

あるケース<sup>39</sup>によると、経理事務の派遣労働者として働いていたB氏は、妊娠をしたことを理由に派遣元の人材派遣会社から契約を打ち切られた。その主たる理由は「以前育児休業を取得した例が無いから」とのことであり、本人の働きたいという意志に係わらず契約を更新されなかったのである。実は派遣労働者などの有期雇用者の育児休業は2005年の4月まで認められておらず、正規雇用者のそれとは区別されていたことが、このようなケースを生じさせてしまったのである。つまり、制度が改正され正規雇用者と同様な育児休暇制度を導入されたのがごく最近であるために、人材派遣会社としても育児休業を取らせる判断がつかなかったものと思われる。

しかし、派遣労働者であるからといっても、妊娠をしたという理由のみで契約を打ち切れることは育児休業法によって禁止されており、当然違法なことである。ところが、派遣労働者はそもそも有期雇用者であるために、出産育児を行う場合には職を一旦退くことになってしまうケースが多い。そのために、人材派遣会社とは争わずに自ら契約を継続しない、という選択肢を選ぶ者が多いのである。さらには、もし妊娠した後も働くことを選択しようとしても、前例が無いからという理由で契約を打ち切られる可能性もあるために、この問題は解決に向かわせなければならないのである。また、育児を終えた後に親しんだ同じ派遣先で働きたいとしても、育児の間にほかの派遣労働者がその人の代わりとして働いていることが多いために、スムーズな再雇用も難しくなっているのである。

さらには女性の労働をする権利を守るはずである法律も不備がある。それは、派遣労働者などの有期雇用者の育児休業が認められる条件として、「一年以上雇用され、出産後も雇用継続が見込まれる有機雇用契約者」と定められていることだ。妊娠をすれば契約を解除されてしまうような状況の中、そのようなケースに当てはまる女性の派遣労働者など果たして存在するのであろうか。多くの女性派遣労働者は、妊娠が発覚した場合には半ば強制的に契約解除になる可能性があるために、この法文はほぼ意味の無いものになっているのである。

上に紹介したケースは、外部の女性労働団体の支援によって育児休業することができ、また同じ派遣先に再就職することができた。しかし、このようなケースはまれで、ほとん

<sup>39</sup> 『週間エコノミスト 2005年5月31日号』(毎日新聞社) p.28より参照。

どの場合は第 3 者の支援団体に相談することなく泣き寝入りになってしまうことが多いという。

このように妊娠によって契約を解除する動きというのは、依然として見られている問題である。それは法制度がまだ不備であるゆえ、徹底した対策が採られていないのが原因だと思われる。企業のそのような態度と法整備の遅れは、女性の働き方や、育児に対する国の基本的なスタンスを露わにしている。現在の少子化の原因は、このような女性の出産育児に対する支援の遅れによって、女性が子供を安心して産む環境が造成されないことが大きな原因であり、それを早急に解決することが少子化対策の重要な政策課題なのである。

## 第4章 日本における派遣労働者に対する諸問題の解決方法と考察

### 第1節 現在の派遣労働者をめぐる問題点と考察

2004年度より現在施行されている改正労働者派遣法が施行されてから1年以上経過しているが、派遣労働者からの苦情相談が後を絶たない。その理由として以下のことが挙げられるだろう。それは、派遣労働者数の増加による相談数の増加、中小の人材派遣会社の増加による悪徳事業所の増加、そして労働者派遣法の不備によるトラブルの増加、の3点である。

まず挙げられるのが、派遣労働者の母体数が増加したことによる相談数の増加である。派遣労働者は年々増加しており、また法律的側面でも社会的側面においても派遣労働者に対するニーズは高まっているのが現状であり、しばらくの間はまだ派遣労働者数の増加は見られるだろうと思われる。この流れは、日本経済の回復並びに成長が完全に軌道に乗り、企業の雇用行動が、即時的な人材から正規雇用へとシフト変換が行われないうちはこのまま続いていくだろうと思われる。2005年の時点で、企業の雇用行動は少しずつ正規雇用にシフトしつつあるという。しかし、現状のように雇用形態における差別が色濃く残っている状態が続けば、高所得を得る正規雇用者と、正規雇用者並みの責任の負わされていながら低所得で働いている派遣労働者という2層構造になってしまう可能性も残されており、これには十分注意が必要である。

次に挙げられるのが、中小の人材派遣会社の増加による悪徳事業所の増加である。近年、派遣労働者数の増加と同様に、人材派遣を行う事業所数も年々急増している。それは、人材派遣会社は初期投資が少なく比較的起業しやすい業務形態であることや、人材派遣業界が成長段階であるために社会的ニーズがあることが挙げられるだろう。そのように比較的簡単に新規参入できてしまうということは、それだけ資本的にも人材的にも未熟な事業所ができてしまうことにも繋がってくる。実際、大企業である人材派遣会社のほとんどにおいては、経験並びに知識や人的資源も十分であることが多く、派遣労働者に対するケアは充実していることが多い。しかし、人材派遣会社によっては企業の能力以上の派遣労働者を抱え込むことによって、ケアや庶務処理がおろそかになってしまうケースがある。第3章で挙げた例のほとんどは、中小の人材派遣会社が元となっているケースであり、法律に関する勉強不足や人材の育成不足がその原因であったりするのである。

そして、最後に挙げるのが労働者派遣法の不備である。上に挙げたような人材派遣会社による問題なども、法改正が確実に行われていれば発生しない可能性もある。それだけ、法律による規制は大きく、また非常に効果をもたらすものである。

それでは、実際に労働者派遣法を見てみると、過去3回の改正が行われているが、どれも派遣労働者の権利を守ることより、派遣労働を国として推進していく方向での改正が主

に行われているのである。つまり、人材派遣会社や派遣先企業にとって都合のいいような形での法改正が行われているのである。例えば 2004 年度に行われた改正では、これまで派遣の期間を最長 1 年であったものが 3 年へと延長されたり、もしくは期間の制限がなくなったりするなど<sup>40</sup>、より派遣先企業が派遣労働者を使用しやすくなるように改正が施されている。また、これまで対象となっていなかった製造業における派遣労働も今回の改正で盛り込まれることとなり、派遣労働の及ぶ範囲が拡大している<sup>41</sup>。

ほかにも改正点として、派遣労働者に対する安全管理や教育訓練、福利厚生などを充実させることを定めているが、あくまでも表現としては、「努めなければならない」や、「可能な限り協力しなければならない」など、法的拘束力の低い表現に留まっており、未だ正規雇用者並みの処遇をするには程遠いものとなっている。

つまり、今回の労働者派遣法における改正点で言えることは、派遣労働者の使用をしやすくするためのものであり、派遣労働者に対する処遇を正規雇用者並みの水準にまで上げるには程遠い内容であるといえる。それは言い換えれば、国としての方向性はあくまでも企業側に寄った考え方であり、派遣労働者が現在おかれている弱い立場を黙認しているということでもあるだろう。確かに派遣労働者に対するニーズは、企業の人件費抑制の流れや、即時的な人材需要を満たすという中で、年々高まっているということが言える。今回の法改正では、そのような需要を満たすために以上のような企業側の要求に即した形で改正が行われたのであろう。

しかしながら、法律というものは国民の権利を守らなければならないものであり、また差別を解消するように積極的に働くものでなくてはならない。それにもかかわらず、派遣労働者と正規雇用者間のような職業形態の違いによる待遇の差別を放置するような法制度は、法律としての機能を十分に果たしていないと考えるのである。

第 2 章で紹介したようなドイツやフランスでは、法律が積極的な形で派遣労働者に関する権利を積極的に守るように効果的に働いている状況を説明してきた。そこで日本においても、派遣労働者の人権を守り、職業形態による差別を無くすよう法律が積極的に働くべきであると考えるのである。

## 第 2 節 労働者派遣法改正による派遣労働者の労働環境の改善方法

### (1) 派遣労働者と正規雇用者間との待遇差別を全面禁止とする法改正の提案

現状として派遣労働者と正規雇用者の間には、色濃く待遇差別が残っていることは今まで紹介してきたとおりである。そして、そのような状態がこれまで続いている原因の大き

<sup>40</sup> 法定 26 業務(第 1 章 第 1 節 (4)参照)においては制限なし、それ以外の製造業を除く業務は 3 年へと変更された。

<sup>41</sup> 医療関係業務も紹介予定派遣の場合にのみ、派遣が可能となった。

なひとつが、就業形態の違いによって待遇の差別を禁止した法律が確立されておらず、そのような差別が黙認されてきていたからである。確かに憲法やその他労働法並びに男女雇用機会均等法の中でも、性別や信条、社会的身分などによるいわれのない差別は禁止されていることではある。しかし、こと派遣労働者の扱いに関しては待遇の差別を禁止しているわけではなく、あくまでも派遣労働者をどのように扱うのかは派遣先の自主努力によって任されているのが現状である。

労働者派遣法内の派遣労働者に対する待遇の規定は本章第 1 節で紹介した通り、あくまでも取り扱いに関して正規雇用者との差別がないように「努めなければならない」や「配慮しなければならない」などの文言に終始しており、明確にその扱いの差別を禁止しているものではない。同じ仕事をしているにもかかわらず、正規雇用者と派遣労働者という職業形態の違いによって待遇が大きく異なるということは、いわれの無い差別であり法に触れる可能性もある。実際派遣労働者の待遇について様々な裁判が現在でも争われており、今後大きな社会的問題にもなりかねない。

そこで考えられる提案として、労働者派遣法の派遣労働者の扱いに関する条文<sup>42</sup>を派遣先派遣元事業主の自主努力から企業の義務的活動へと変更すること挙げたい。派遣労働者に対する待遇の差別の問題は、あくまでもそれらが企業の自主努力に任されているところに大きな問題がある。第 2 章でも紹介したドイツやフランスなどは、派遣労働者と正規雇用者の取り扱いに関する差別を法律によって明確に禁止している。また、隣国である韓国においても、非正規雇用者の人権を守る法案の検討がなされていたりするなど、世界では派遣労働者の待遇に関する動きが積極的に行われている。

しかし日本においては、以前から企業側が労働者側に比べ強力な権利を持つ様な構図であるために、なかなか労働者の声というものは企業活動に反映されにくい傾向にある。近年では労働組合の組織力も低下し、また企業の提案に対して迎合するような行動が見られる労働組合も出てきている中で、益々派遣労働者が自己の要求や扱いに対する差別を訴えにくいような環境が出来つつあるのである。

つまり、このままでは法的規制がなされない限り、派遣労働者に対する待遇の問題などは強力な企業活動の前に隠れ、なおざりのままにされる可能性があるのである。日本経済が回復基調にあり、人材需要がバブル以前の水準にまで拡大してきたといわれる現在において、派遣労働者はさらに増加し、それに伴い悪い労働条件の下働かされている労働者も増加することが考えられる。このような時代だからこそ、その重要な労働力となりうる派遣労働者の扱いに関して正規雇用者との差別を禁止することを盛り込んだ法改正が図られる必要があるのである。

## (2) 派遣可能期間縮小による労働者派遣依存からの脱却

<sup>42</sup> 労働者派遣法 第 30 条～第 43 条（派遣元事業主・派遣先講ずべき措置等）

2004年度の法改正によって、派遣可能期間が一部を除いて限度がなくなったということは本論の中で説明したとおりであるが、無期限化するということはすなわち、派遣労働者を正規雇用者と同じように使用することが可能であるということの意味している。しかしながら、派遣労働者使用の本来の目的は、休業取得などによる一時的な雇用不足を解消するためであったり、専門的能力を持った人物を雇用したりするためのものであって、正規雇用者のようにフルタイムでの就業を課すことは本来の使用目的からは逸脱している。派遣労働者は、正規雇用者の代わりとして使用されることが多く、人件費を削減する目的で使用されているため、このように派遣可能期限を無期限化するということは、低所得で働く派遣労働者を事実上黙認することとなり、派遣労働者にとってのメリットはほぼ無いといっていだろう。そのようにフルタイムで雇用するのであれば、正規雇用者として再雇用しなければならないが、2004年度の法改正では常用派遣を法的に支援し、企業による悪質な賃金カットを容認することにもなりかねないのである。

そこで、一部を除いて制限なしとされた派遣可能期限を有期として縮小することを提案する。このように期限を有期に区切ることで、本来の派遣労働者の使用目的である、一時的な人員を満たすという利用方法を促進させ、人件費削減を理由とした常用雇用化に対して歯止めを掛けようとするものである。具体的には、無期限に改正された以前の法律では、政定26業務においては3年、それ以外の派遣可能業務に関しては1年と定められてきたが、それをすべて「1年間」を超える連続した派遣を禁止するように法制度を改正したい。期限を1年間に区切ることで、例えば産休などで約1年間の休業を取った正規雇用者の代わりとしての派遣労働者の雇用がしやすくなる。派遣労働者やパート・タイマーなどの有期雇用者の性質である「一時的」の概念に、1年という期限が適合するかどうかは判断の基準が無いために難しい問題ではあるが、今の制度がこれからも続いていくのであれば、正規雇用者よりも派遣労働者などを積極的に使用するという採用活動が、今後も繰り返されることは容易に想像できるであろう。

しかし、現在の制度ではこれまでと同じように契約更新を繰り返すことで、常用雇用化が可能となっていたために、期限を有期にするだけではほとんど効果が無いと思われる。それについての対策は次の(3)で述べることとするが、派遣労働者を使用するに当たって気をつけなければならないことは、派遣労働者は決して正規雇用者ではなく、長期にわたって使用したり、正規雇用者並みの責任を押し付けたりすることは法的に規制する必要があるということである。そうしなければ、このような派遣労働者を雇用する流れは決して止められないであろう。

### (3) 紹介予定派遣制度の強化と、それに伴う一部法改正の提案

それでは、どのようにして派遣労働者から正規雇用者への採用活動を転換させればよいのであろうか。ひとつの方法としては、派遣労働者として働いている労働者を正規雇用者

として再契約を結ぶことによって、正社員化することである。仕事に慣れ親しんだ派遣労働者を正規雇用者として再雇用することで、企業・労働者にとってよりよい労働環境を提供しあうことができるであろう。そして、このようなことを推進するものが紹介予定派遣である。

紹介予定派遣とは、派遣先の企業に正規雇用者として就職することを前提として派遣労働者を派遣し、派遣先と派遣労働者の両者の利害が一致することで、そのままスムーズに就職が図られる制度である。このことは労働者派遣法中でも定められており<sup>43</sup>、国としても雇用のミスマッチを防いだり、安定的な雇用を促進したりする上でも、近年特に力を入れている分野である。アメリカにおいては以前から一般的に普及している制度で、あくまでも正規に雇用することを前提としていること、派遣期間をある意味試用期間と捉えていることが大きな特徴である。ドイツの、一年以上派遣労働者として雇用した場合には正規雇用者として雇用しなければならないという法律は、ここでいうところの紹介予定派遣と同様の措置といえるだろう。

メリットとしては上にも述べたように、派遣期間が実質上の試用期間に当たるため、派遣先企業としても派遣労働者と職場とのマッチングを確認することができる。また、新卒採用などの従来どおりの新規雇用者を探すとなると、企業側にも非常に労力がかかってしまうが、紹介予定派遣を使用することによってその手間が省かれるために、企業側にとっては非常にメリットとなる制度なのである。一方、労働者側にとっても企業側とのマッチングが図られたり、自分にあった職場を探すための労力が大幅に縮小したりする点においてもメリットがある制度である。労働者にとって自分にあった職場を一から探すということは非常に困難であり、現在における雇用のミスマッチには企業側と労働者側との相性の相違がその大きな原因となっているのである。この制度は互いのニーズ同士を合わせる手間を人材派遣会社が仲介となって行うことで、企業側と労働者側のスムーズな雇用が促進されるのである。

また紹介予定派遣の場合には、契約が切れた時点でこの派遣労働者を雇用しない場合には、派遣元に対してその理由を開示しなければならないことになっており、従来の派遣労働者のように契約が切れたからといって自由に契約を解除することはできなくなっている。このように規制を掛けることで、紹介予定派遣を単純に派遣労働者のように扱うことができなくなるような仕組みになっている。

以上の3つの項目で、どのように法律が派遣労働者の職場を改善できるかを記してきた。基本的なスタンスは、派遣労働者依存から正規雇用者へとシフトできるように支援をした形の法改正案がメインとなっている。現在の派遣労働者をめぐる労働環境は、正規雇用者と派遣労働者との境がはっきり分かれており、そのためその間の格差がなくなりにくいような構図になっている。欧米のように、派遣労働者を正規雇用者へとスムーズに転換できるような仕組みを国が整えることで、派遣労働に依存していた体質から脱却し、労働環境

---

<sup>43</sup> 2000年の労働者派遣法改正により導入。

における差別がなくなるよう積極的に支援していかなければならないのである。

### 第3節 企業活動における派遣労働者の労働環境の改善方法

#### (1) 企業の社会的責任（CSR<sup>44</sup>）による派遣労働者に対する待遇の改善

通常企業というものは利益を追求するものである。以前では公企業は利益を追求しない企業形態として評されてきたが、規制緩和の流れが進む中、いまや私企業に限らず公企業に至るまで利益というものが重要視されている。

だからといって利益至上主義が社会で認められるかといえば、決してそうではない。企業は社会の中で活動を進めるためには利益を追求するだけではスムーズな活動を行うことはできない。それは、利益至上主義の結果利益を求めるということが、企業の価値を下げ、ひいては利益の減少を引き起こしてしまう可能性があるからである。例えていうならば、巨額な資金を持つあるファンド会社が、自企業の利益のために敵対的買収による M&A を強行することで、世間からの悪評判を買い、結果的に買収を行うことが会社にとって不利益になってしまう、ということと等しい。

つまり企業は利益追求が至上命題であったとしても、その手段として利益至上主義を追求してはいけないという非常に困難なジレンマと戦っていかなければならないのである。

そこで企業が企業活動の中心として据えていかなければならないものが、この企業の社会的責任（CSR）なのである。この企業の社会的責任とは、企業は商行為を行う上において、商法や独占禁止法などの法律や各産業内における規範・ルールを守るだけでなく、企業が社会に占める役割を認識し、市民、地域や地域の要請に応えるべく社会貢献や情報公開などを積極的に実施するべきであるというものである。言い換えるならば、企業活動を行う上で重要なことは利益に走るのではなく、企業に関係する、しないに係わらず社会に対してもその利益を還元していくことが必要である、ということであろう。

企業が評価をされる際に対象となるのは、利益率や資本金などの財政上体質の数値がわかりやすい基準として客観的に判断されやすい。しかし、現在のように企業の形態が以前とは変わり、企業が社会に求められる内容が変化している中、そのような数値のみを企業価値として判断するのは難しい。そのような数値よりも、例えば「環境に配慮している」といったことや、「社会貢献活動をしている」などのような企業の財務体質とは直接関係のない活動が企業価値として評価されるようになってきたのである。

それでは、一体この CSR がどのように労働者との雇用関係の中で扱われるべきなのであるだろうか。

雇用関係の中で CSR が導入されるためには大きな障害がある。それは、今まで述べてき

---

<sup>44</sup> Corporate Social Responsibility. 「@IT 情報マネジメント辞典」  
[www.atmarkit.co.jp/aig/04biz/](http://www.atmarkit.co.jp/aig/04biz/)

たように、既存の雇用関係は、基本的に社内のみ基準判断によって契約が成立しており、それは企業にとって機密情報である。そのような企業内部の活動を社会に対して積極的に公表する必要があるかどうかということである。したがって、CSR の観点から見るとこのような問題は理念からはそぐわないように思われる。

しかし、企業に所属している労働者も違った側面から見ると一市民であり、社会を構成する一部であることには変わらない。つまり、労働者に対する処遇を見ることによって、その会社がどれだけ社会に対しての責任を果たしているかということ、垣間見ることができるのである。企業が労働者を酷使すれば、それはたとえ従業員で一企業内での問題であろうが、他方から見れば社会に対して酷使していると受け取ることもできるだろう。

それでは具体的に企業は、派遣労働者に対してどのような処遇を採ればいいのか。上にも述べたとおり、企業が社会に果たす役割のうちメインとなるものは、利益の還元である。労働者に対する利益の還元とは、つまり端的に言えば給与のことであり、広範に亘っていうなれば、手当や福利厚生もそれに入るだろう。労働者に対して企業の利益を分配する、給与や福利厚生の形で積極的に分配することが、企業が行うべき社会的責任の一つになるだろう。

例えば、ヨーロッパにおいて実施されている単一労働単一賃金の原則を企業の自主的努力で導入することを考えてみたい。第 2 章で説明したとおり、ヨーロッパでは単一労働単一賃金の原則が、法的根拠に基づいていたり、産業間同士の連携による互いの監視制度に基づいていたりすることによって、その原則が社会的責務として実施されているという現状がある。

そこで、日本においてはその原則を CSR の一環として、積極的に企業側の努力、または労働組合等との交渉の中からそれを達成することを提案する。日本の企業体質として、企業の利益を進んで報酬として労働者に還元するよりは、内部留保として保持しがちな傾向にある。2004 年調査<sup>45</sup>による日本の主要企業 20 社のグループ企業も含めた連結内部留保額は、2003 年度末時点で約 28 兆円にも及ぶ。それらを報酬という形で労働者に分配することで、労働者に対する積極的な社会貢献として CSR を達成することができるのである。

派遣労働者に対する給与は、人材派遣会社同士の競争の過程でどうしても上げることが難しい。その中で、企業が自発的に内部留保をするための備蓄を切り崩し、派遣労働者に対しても分配していくことが、労働者全体の利益となり、また社会に対する企業の責任であるともいえよう。

CSR とは、企業活動内容を外部に対して情報公開し、その企業の持つ社会性を公に明らかにする手段である。その中で、地域社会や環境だけでなく、今まで外部に漏れることとかなかった労働者に対する処遇などの基本的なスタンスなど公表することで、より企業活動に関する情報の透明性が増すことととらえよう。現在、企業、特に社会的に多大な影響を与える大企業は、その企業が持つ公共性をより社会に対して情報公開するために、CSR を

<sup>45</sup> 全労連・労働総研 「2004 年国民春闘白書」より抜粋

積極的に実施していく必要がある。その中で労働問題を積極的に公開することが、企業の社会的責任を果たしていく中で重要な要因となるだろう。

## (2) 派遣労働者から正規雇用者への雇用シフトの転換と促進

企業は採用活動において派遣労働者をよく用いているということはこれまで説明してきた通りである。それは、派遣労働者を用いるメリットが現在の企業活動の上でマッチしているからである。その目的は、人件費削減のためであったり新規採用活動における労力等の軽減であったりするるのであるが、日本経済が持ち直しつつあり、企業の成長が見込めるようになった現在、企業の採用活動もまた転換期に来ていると思われる。

企業が成長を遂げるためには、資本と同様に人的資源も重要な要因であるといえる。現在の状態では、リストラや経営改革により企業の財政の建て直しが行われた結果、財政的には回復が遂げられたと思われる。しかし、それはある意味人的資源の損失と表裏一体であり、資本が蓄積されるのとは裏腹に、その過程において多くの人的資源が失われているのである。企業活動において人材の有能性は数値として図りにくく、重要な指標として取り扱われることはあまりない。しかし、企業に資本が十分にあったとしてもそれを生かす人材が存在しない限りは、企業の恒常的な成長は図ることはできないのである。

それでは、企業が成長をする上で欠かせない人材とはいったいどのような人なのであるのか。それは、企業のために安定的に長期間働く人材であって、それはまさしく正規雇用者なのである。

派遣労働者はその潜在意識の中で、どうしても企業のために働くという意識は正規雇用者に比べ低くなる。それは、派遣労働者はあくまで「派遣」なのであって、その企業のために働いているという意識は薄くなるからだ。一方企業側も派遣労働者に対する対応は、正規雇用者ではないために必要以上の福利厚生や教育などは極力避けるなど、企業にとって重要な労働者としての位置づけを与えていないことが多い。そのような互いにある種の消極的な不信感を持ちつつ労働関係を結んでいる以上、短期的ならともかく、派遣労働者を長期間雇用することに関してのメリットはお互いに無いと思われるのである。

現在のところ、企業の採用活動において新卒採用人数が増加しているが、それはあくまで過去に削減してきた人員を早急に補填する必要があったためと、団塊の世代の多くが一度に定年を迎え現役を退いてしまう「2007年問題」を同時に抱えていることによる、人材不足が主な理由である。確かに、新卒採用が増加していることはよいこととして受け入れられることである。しかし、そうだからといって派遣労働者の需要が減少し、採用活動が派遣労働者から新規雇用者にシフトしているかといったらそういうわけではない。むしろ派遣労働者数は年々増加の一途をたどっており、この新卒採用の増加が派遣労働者依存からの転換として受け取るには、時期尚早であるといわざるを得ないだろう。

日本経済の回復について語られるときは、どうしても経営面が前面に出てくるため、そ

の裏にある人材という面にまで語られることは少ない。派遣労働者は確かにメリットが多い存在ではあるが、彼らに頼っているうちはまだ企業の本格的な回復というには程遠い。企業とは利益を追求すると同時に、多くの社員を抱え彼らの生活をも同時に担っている。その責任を果たすため、これまで低賃金で仕事を強いられてきた派遣労働者に対して正規雇用への道を開き、これまでの労をねぎらうことも企業の与えられた社会的使命のひとつなのである。

### (3) 企業の採用活動の転換と「新卒派遣」導入による採用ミスマッチの防止

企業による新卒採用を見る中で、疑問に思っていることがある。それは、社員数に比べて明らかに大量に新卒枠を取り、採用人数が全社員数の数 10%近くにもなるような企業が多く存在しているということである。例えばある貿易会社では、全従業員が 250 人ほどであるのに対して新卒での採用枠が 40 人程度と、社員数の 20%近くを新たに採用としているのである。ある地方銀行も、全社員数が 1800 人程度であるのに対して今年度の採用人数が 130 人とかなり多くの割合を占めている。

それでは、どうして企業はこのような採用活動をするのであろうか。それは、新入社員の多くが辞めてしまうことを前提とした採用活動が行われているからだと思われる。大量に採用する中で、そのうちの何割かが残ればいだろうといった考え方による採用活動が行われているのではないだろうか。

しかしこれには多くの問題を抱えている、それは企業の体質や仕事との相性が合わないという理由で仕事をやめてしまう人が大量に出てしまう可能性があるからだ。新卒最小された後にすぐ仕事をやめたとしても、次に就職する場合には「第 2 新卒」という扱いを受けてしまうことになる。第 2 新卒は、前回の仕事をすぐに辞めてしまった人とみなされるために、採用活動において非常に不利となってしまう。彼らが再度就職活動をしたとしても、前回よりも好条件の仕事を見つけることは困難であることが多く、このようなことが繰り返される中就職活動をあきらめてしまうものが出てきてしまうのである。

既存の企業による新卒採用における採用活動の大きな特徴は、社員の教育を企業が行なうという OJT である。OJT とは、On the Job Training の略で、教育訓練を職場で学ぶというものである。現場で実体験を得ながら仕事について勉強をするというものであり、これまでのように企業が社員の生活や教育などのすべてを囲い込むような雇用形態を採っていた時代には企業と労働者側の利害が一致し、うまく機能していた制度である。しかし、現在のようにひとつの企業に生涯を掛けて勤めるという保障が無い状況になっている以上、企業側も教育に力を入れにくく、どうしても一から教育しなければいけない新卒を選ぶよりは、教育の施されている派遣労働者を選んでしまう傾向にある。

つまり、現状の採用活動における課題は、いつまで勤めるかの保証のない労働者に対して企業が教育をしているということである。企業としても、きちんと勤め上げてくれるも

のに対して教育を施したほうが効率もよく、労働者側も仕事を続けることができるかどうかかわからないあいまいな不安の中で一方的に教育を与えられても、それが本当に身につくかといったらそうではないだろう。

そのような企業が抱える悩みと新卒が抱える悩みを「雇用のミスマッチ」という。雇用のミスマッチはこれまで企業と労働者間との個人的な問題として語られることが多かったが、近年見られるフリーター・ニートの急増などがきっかけとして、社会的問題として注目されてきている。つまり、国・産業界を挙げて、企業の採用活動並びに教育等に関して雇用のミスマッチが極力発生しないように取り組むべきなのである。

それでは、どのような解決方法があるのだろうか。問題の所存は、企業側と労働者側の両方でお互いの相性がわからないままに、雇用関係を結んでしまうということである。これを解決するためには、お互いを知るために必要な可能な限り長い期間を正式に採用されるまでの間に設けることである。そして、それを解決する方法のひとつとして挙げられるのが「新卒派遣」というものである。

新卒派遣とは、その名の通り新卒者を人材派遣会社が派遣労働者として雇い、派遣先に派遣されることいい、新卒は正規雇用者として就職する、といったようなこれまでの就職観からは一段階おくような就職方法である。これまでの就職では学生が卒業後そのまま就職するケースが多く、その多くの学生は職業訓練などなされないまま、また社会経験のほとんどないままに企業に就職されることが多かった。そのために、「仕事、職場が合わない」、「人間関係がうまくいかない」といった理由で、すぐに就職先を辞めてしまう雇用のミスマッチが大変多かった。また、企業側も新卒社員の雇用には多くの費用がかかり、また本当に企業のために役に立つ新卒者を探すことは大変困難であるために、これまで新卒の採用を控えていた企業がたくさんあった。そして、即戦力として働くことのできる中途採用や派遣労働者をその代わりとして雇用してきたのである。

そのようなミスマッチを無くすための方法として、この新卒派遣があるのである。新卒派遣のメリットは、企業が新卒社員を見極めるための実質的な試用期間に当たる期間を設けることができるということである。これまでの新卒入社では、試用期間に当たる部分も本採用の一環として行われてきたために、解雇に関する手間や待遇などはすべて正規雇用者とおなじ方法で行わなければならなかった。しかし、新卒社員を派遣労働者として確保することで、派遣期間を短期で結ぶことでそれらに関する手続きは簡素化される。また、新卒学生側も、派遣労働者と登録している間で様々な企業に派遣されることで、自分と仕事との相性、また職場環境などを正規雇用される前に確認することができる。また、これまで学生であったために行うことが難しかった職業訓練なども、人材派遣会社が実施している派遣労働者のための教育訓練制度を利用することで解決が図られ、企業に即戦力として就職することが可能となる。

更なるメリットとして、これまで企業が行ってきた採用活動と、学生が行ってきた就職活動の両方を人材派遣会社が一手に引き受けることで、スムーズな就職できるということ

だ。そのために、企業や学生が持つ多くの労力やコストを省くことが可能になるのである。

しかし、デメリットもある。それは、新卒学生が働きたい環境が派遣先として登録されていない場合は、派遣労働者として働き続ける可能性もあるということだ。また、人材派遣会社によって教育制度やサポートが異なっていたり、よい派遣先が登録されていなかったりするケースもあるだろう。その際には、自分で新しい就職先を探すか、異なる人材派遣会社を探さなくてはならないだろう。

この新卒派遣制度は10年ぐらい前から人材派遣会社によって始まった制度であるが、それほど普及していないのが現状である。自分に合った就職先を自ら探すことが困難であったり、即戦力となるような新卒社員を探していたりしている企業にとっては、現在ある中で最良の対策であるのではないだろうか。この制度を利用することで、雇用にミスマッチが減少に向かう可能性は十分にあるだろう。

## 終章 今後の派遣労働の展望とのそのあり方

第1章から第4章までの間で派遣労働者をめぐる様々な問題を法的側面、また社会的側面、更には国際的側面から考察してきた。日本における派遣労働者の状況は依然厳しい状況にあり、この問題を解決することは非常に困難であることは容易に想像がつく。しかし、このような問題を調べていく中である種の限界を感じてしまうことがあった。それは同時にあきらめであったのかもしれない。

それは、日本では企業が人事に対して強力な力を行使している以上、このような主張が聞き入れられないということである。企業は利益を追求するものである。それが利益につながらないのであれば、企業は身銭を投げ打ってまで派遣労働者のために動くことは無いだろう。それに対して、法律は国民を守るものでなければならない。しかし、現在の労働者派遣法には残念ながら派遣労働者の権利を守るものとは言えない。派遣労働者は企業から酷使され、法律に守られることなく日々労働をしているのである。

派遣労働者の賃金は新聞に折り込まれている派遣の広告を見れば容易に調べることができる。仕事は事務から製造まで様々、月収18万円から25万円程度である。年収にすれば216万円から300万円。この水準ではひとりで生活することは可能であろうが、この賃金で家族を扶養し子を育てる、家を建て老後に蓄えることができるとは思えない。現在サラリーマンの生涯賃金は大体2億円から多くとも3億円であるといわれているが、派遣労働者が生涯働いていたとしても、生涯賃金は38年間働いて1億円程度である。その収入で満足するかしないかは個人差があるだろうが、どうしても腑に落ちない。この格差を良しとする日本の立法府と日本企業の方針を疑ってしまう。

それでは、今後の派遣労働はどうなっていくのであろうか。私が予想するに、残念ながらというべきだろうか、派遣労働者の需要はこれまでのような急速な増加は見られないながらも、少しずつ拡大していく方向にあると思われる。そしてピークを迎えたとしてもそれ以降、急速は人数の減少は見られないだろう。その理由は、法律によって裏付けされた派遣労働者使用に関する規制緩和である。2004年度に行われた派遣期限を無制限したことは派遣労働者の一生をも決めかねないほどの重要な決定であったことは、どれだけの人が把握しているのであろうか。彼らは一生涯派遣労働として働く権利を有してしまったのである。法改正が行われるごとに、益々使用者にとって都合のいいように法改正されている。この流れを食い止めることはできるのであろうか。

理想的にはすべての労働者が正規雇用者として働き、あくまでも派遣労働者は一時的利用においてのみ使用するというのが本来のあるべき姿であると思われる。理由は本文中でも述べたとおりだが、それを達成することができるかどうかは疑問が多い。なぜなら現在の日本経済は派遣労働者やパート・タイマーのような低賃金の労働者が支えている面が非常に大きいからだ。ヨーロッパなどはほとんどが正規雇用による労働であるが、その半面

失業率が非常に高い。一方日本やアメリカなどは、低所得者に占める割合が高いが失業率はさほど高くない。どちらを是とするかは非常に難しい問題である。低所得者の増加と失業率の低下は表裏一体であり、それを同時に解決することは事実上不可能といっても言い過ぎではない、ということは今一度考えてみる必要があるだろう。

このような疑問を考えていく中で、解決に対する限界を感じてしまったのである。この問題を根本的に解決することは現実を見る限りではもう無いのかもしれない。

しかし、ミクロ的視点で見るとケースによっては解決の糸口は見えて取れる。産休取得に関する問題、派遣労働者への待遇の問題、裁判によって新規雇用者と同等の待遇を受けることが認められた判決は数少ないながらも出てきている。また、NPOなどの支援団体も活躍し、話し合いによって問題を解決できるケースもある。

問題が表面化し解決されることは全体の中でもごく一部なのかもしれない。企業は強力な力を持って派遣労働者を捨て駒のように使い、派遣労働者はその身に甘んじ、自己を主張することなく正規雇用者と同様に働く。そのような負の連鎖を止めることができるのは、法律とそれを活用する人々のモラルでしかない。企業活動をはじめ、法律、モラル、すべての作用が、人々の生活をより良くさせるように働くことを望む。

## あとがき

無事卒業論文を書き終えることができ、正直ほっとしている。論文を書き進める中でテーマがいろいろと変更してしまい、しっかり落ち着いたのが10月。問題がナイーブであり、数的根拠を様々必要としたために、データを集めるのに非常に苦労した。しかし、具体的な事例や問題点などは6月から進めてきた新聞によるデータ集めや、同研究室の豊田君から譲り受けた週刊誌が非常に役に立った。早め早めの行動がやはり役に立つということを改めて知った。本当に助かった、これらの具体例が無かったら、この論文から根底から揺らいでいただろう。

ISFJからの発表から丸1年。今思えば、ISFJの時の方が肉体的にも精神的にもきつかったように思う。ピークは11月のISFJの論文提出の前は、栄養ドリンクを1週間で30本ほど開けた。それに比べれば長期的なスパンで考えられる卒業論文は、充実したものになっていると思う。私の過去の経験の中でもこのISFJが与えた影響は非常に偉大なものとなっている。卒論並みの文章を3年生のうちに書くことができたということは、卒論を書くときにも役に立つ。みなが困りそうな、ペース配分と全体量の膨らませ方、目次の作り方などはこの経験から得たものが非常に大きい。苦労しておいて本当によかった。

卒業論文とはこれまでの学生生活の集大成である。なにも、学生生活とは大学のみではない。高校、中学、小学に至るまでのすべての教育課程の総括なのである。ということに今気がついた。遅かった、気づくのが遅すぎた。反省しきりで申し訳ないが、今回書き上げた論文は、これまでの学校生活の集大成であるものを提出できたかといったら、そうではなかった。年齢6歳で小学校に入学してから22歳で大学を卒業するまでの16年間で学んできたことが、この論文の中に何%注入することができただろうか。

小学生のときは、友達の家を回ってファミコンばかりしていた。中学生のときは、近所の工業団地を自転車でグルグル。サーキット族のように駆け回っていた。自転車でどこまでも行った。高校生のときは、部活に5つ入り勉強なんかこれっぽっちもしてなかった。

そして大学生、自分は何を学んできたのだろうか。確かにいろいろなことには挑戦してみた。音楽を一生懸命聴いた、吹いた、弾いた。現在は開店休業中であるが、ゴルフ部なんかも作ってみた。年金制度について勉強した、ISFJにも出場してみた。就職活動もしてみた、東京の空気は私には合わないことがわかった。

私の論文の中には、このような学生時代の自由奔放さがぼっかり抜け落ちてしまっていた。それが何より悔やまれるところである。これから社会に出る。就職先は、業界が業界だけに自由に振舞うことは難しいかもしれない。学生最後の自由をこの論文の中に注ぎ込むことができず、守りに入ってしまったことが、この論文の方向性を決めてしまったような気がする。唯一の残念な点である。

さて、しみつたれた話はそれくらいにして、いいこともたくさんあった。ゼミの仲間が

たくさんできた。国際学部の中でだいぶアウトローだった私も、ゼミのみんなのおかげで多少は表舞台にも立てた、かもしれない。彼らがいたからこそ研究室にいるときでもとても楽しかった、研究室に行ったら誰かしらいた。必ずいた。毎日のように行っていた。はっきりいって、中村研究室に集まった我らは2005年度卒業生の中で最強だと思う。むしろ、みんなもそう思っているのだと確信している。本当に楽しかった、ありがとう。

後輩の3年生のみんなも素晴らしい。日々成長していく姿を見ていて、本当に心強かった。今も3年生が私の横で必死にキーをたたいている。こんなにがんばっている3年生は宇都宮大学中探してもきっとここにしかない。研究室の灯が消えないことはない。きつい道だけど、必ず「あたしって、この研究室でよかった」といえる時が来るだろう。

そしてわが研究室の長である中村祐司先生には、本当に感謝している。先生が様々な機会を私らに与えてくれたおかげで、みんな成長できたのだ、と確信している。こんなに良いゼミができるのも、これまで先生がなさってきた活動の賜物であり、その努力のおかげだと思う。「たまには先生も資料室に顔を出してもいいと思います。生徒は先生の登場を心よりお待ちしております」というのはみんなの一致した意見。

最後になったが、これまで私を育ててくれた両親、家に帰らないのに何ひとつ言わず見守ってくださってありがとう。宇都宮大学軽音楽研究会 New Motley Orchestraのみんな、私の大学生活の基盤はすべてここでした、先輩方、後輩のみんなありがとう。私の友人である印南、ぼった、微妙なこともいっぱいあったけど楽しかった、ありがとう。いつもそばにいてくれた昌美へ、本当にありがとう。

研究室の活動においてすべての活動の機会を与えてくださった中村祐司先生、そしてこれまで私に関してくださった全ての方に対してここに感謝の意を表し、私の論文執筆を終えることとする。

## 参考文献・参考資料

### 参考文献

- ・ 木村愛子、斉藤周 他編 『世界の労働 2004年2月号』(2004)日本ILO協会
- ・ 小井土有治、上村俊一 他編 『世界の労働 2005年3月号』(2005)日本ILO協会
- ・ 久谷與四郎、吾郷眞一 他編 『世界の労働 2005年5月号』(2005)日本ILO協会
- ・ 孫田良平、松村文人 他編 『世界の労働 2005年6月号』(2005)日本ILO協会
- ・ 野川忍、島田陽一 他編 『欧米の社会労働事情 欧米人の仕事と暮らし』(2005)

### 日本ILO協会

- ・ 『経済セミナー 2004年12月号』(2004)日本評論社
- ・ 『経済セミナー 2005年1月号』(2005)日本評論社
- ・ 『経済セミナー 2005年8月号』(2005)日本評論社
- ・ 『法学セミナー 2005年2月号』(2005)日本評論社
- ・ 『週間エコノミスト 2005年5月31日号』(2005)毎日新聞社
- ・ 『週間エコノミスト 2005年9月20日号』(2005)毎日新聞社
- ・ 大竹文雄 『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』(2005)日本経済新聞社
- ・ 『厚生労働白書 平成16年度版』(2005)厚生労働省

(順不同)

### 参考資料

#### 新聞

- ・ 『毎日新聞 2005年6月7日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月8日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月9日号』
- ・ 『朝日新聞 2005年6月9日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月10日号』
- ・ 『読売新聞 2005年6月10日号』
- ・ 『日本経済新聞 2005年6月10日号』
- ・ 『フジサンケイビジネスアイ 2005年6月10日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月14日号』
- ・ 『読売新聞 2005年6月15日号』

「派遣労働者の労働環境に関する国際比較と日本における課題」  
国際学部 国際社会学科 020155H 4年 水粉 孝慎

- ・ 『毎日新聞 2005年6月15日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月16日号』
- ・ 『毎日新聞 2005年6月17日号』
- ・ 『日本経済新聞 2005年6月20日号』
- ・ 『日本経済新聞 2005年6月21日号』

(日付順)

Web サイト

- ・ 独立行政法人 労働政策研修機構 <http://www.jil.go.jp/>
- ・ 久松社会保険労務士事務所・行政書士事務所 労働者派遣法勉強室  
<http://www.hisamatsu-sr.com/haken/>
- ・ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ 独立行政法人 JETRO 日本貿易振興機構 <http://www.jetro.go.jp/>
- ・ 派遣労働者の悩み 110番 <http://asahi-net.or.jp/~RB1S-WKT/>
- ・ 大阪府 商工労働部雇用推進室 <http://www.pref.osaka.jp/koyosuishin/>
- ・ 株式会社 パソナ <http://pasona.co.jp/>

(順不同)